Beitrag zur Theorie und Kritik der Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen philosophischen Fakultät

der

Friedrich-Alexanders-Universität Erlangen

vorgelegt von

ACAD. LIBR. BIBL.

Boris Georgieff

aus Razgrad (Bulgarien).

Tag der mündlichen Prüfung: 25. Juli 1910.

NÜRNBERG 1912.

Gedruckt bei Benedikt Hilz.

155

Gedruckt mit Genehmigung der philosophischen Fakultät der Universität Erlangen.

Referent: Herr Prof. Dr. K. Th. v. Eheberg.
Dekan: Herr Prof. Dr. Lu chs.

Dem

teueren Andenken meines Vaters

in Dankbarkeit und Liebe gewidmet.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41543504_0052

Inhalt.

Seite

Einleitung 1

I. Teil.

Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber im allgemeinen 5

II. Teil.

Zur Kritik der Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber 29

A. Allgemeiner Teil 29

B. Besonderer Teil 35

C. Die Bedingungen des Wohlfahrtsverhältnisses 50

D. Die sozialen Tatsachen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber 98

III. Teil.

1. Die Konsequenzen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber 132
2. Bringen die Wohlfahrtseinrichtungen den Arbeitern mehr Nutzen oder mehr Schaden? 141
3. Die Wohlfahrtseinrichtungen vom Standpunkt des sozialen Ideals aus betrachtet 184

Literaturangabe.

W. Sombart: Die gewerbliche Arbeiterfrage, Leipzig 1904.
Aug. Engel: Die soziale Reform 1908.
Hitze: Die Arbeiterfrage.
Emil Lask: Rechtsphilosophie in der Festgabe für Kuno Fischer.
Günther: Die Wohlfahrtseinrichtungen in Deutschland.
Prévôt: Die Wohlfahrtseinrichtungen in Frankreich.
Dr. H. Albrecht: Handbuch der sozialen Wohlfahrtspflege in Deutschland.
H. Herkner: Die Arbeiterfrage.
van der Borght: Grundzüge der Sozialpolitik, Leipzig 1904.
Dr. Otto Dammer: Handbuch der Arbeiterwohlfahrt.
Otto Ammon: Die Gesellschaftsordnung und ihre natürliche Grundlage 1900.
H. Freese: Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe 1905.
Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Bd. VII.
Dr. R. v. Erdberg: Die Wohlfahrtspflege, Berlin 1903.
P. Natorp: Die Sozialpädagogik.
R. Stammler: Wirtschaft und Recht 1906.
R. Stammler: Die Lehre vom richtigen Rechte 1906.
Aug. Meininghaus: Die sozialen Aufgaben der industriellen Arbeitgeber.
Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayerischen Betrieben.
Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 114.
H. Herkner: Die oberelsässische Baumwollindustrie und ihre Arbeiter.
Bourquin: Die sozialistischen Systeme und die wirtschaftliche Entwicklung.
Dr. Alfred Jacobssohn: Der Kampf gegen die Wohlfahrtseinrichtungen in Großbritannien, Leipzig 1904.
Dr. Eugen v. Philippovich: Grundriß der politischen Ökonomie, I. Bd.

Einleitung.

Unsere soziale Entwicklung, wie man sich auszudrücken pflegt, steht unter dem Zeichen der Ausbreitung des Kapitalismus, sowie der wirtschaftlichen und technischen Konzentration einerseits und der Entstehung und Ausbreitung des modernen Lohnarbeitsverhältnisses, d. h. der Arbeiterfrage, andererseits.

Die unter der Herrschaft dieser Rechts- und Wirtschaftsordnung geschaffenen Lebensverhältnisse und die soziale Stellung des Kreises der Bevölkerung, der seine Existenz aus Arbeitslohn bezieht, bilden bekanntlich in ihrer Eigenart den Inhalt der modernen Arbeiterfrage[1].

Diese Lebensverhältnisse bedingen die sozialwirtschaftliche und geistig-sittliche Lage der Arbeiterklasse. Ihre Eigenart wird zum Inhalt einer sozialen Frage in bezug auf die Arbeiterklasse und zwar in der Erkenntnis, daß sie nicht „die richtige Art" sozialer Verhältnisse darstellen, nämlich so wie sie heute sind. Andernfalls wäre es unmöglich, von einer „Frage" in bezug auf diese Verhältnisse zu sprechen. Der Gedanke einer „Frage" schließt logisch notwendig den Gegensatz zwischen dem bestehenden Zustand und einer allgemein gültigen Form unseres Bewußtseins in sich; denn sonst wäre es logisch unmöglich, über gegebene soziale Zustände zu urteilen. Es ist ohne weiteres klar, daß eine soziale Frage bezüglich der Arbeiterklasse nur dann Sinn hat und daß von einer solchen nur dann die Rede sein kann, wenn man nach Erwägung der bestehenden Verhältnisse derselben in Richtung und auf Grund der Vorstellung „richtiger sozialer Verhältnisse" zu der Erkenntnis kommt, daß eine Verbesserungs- oder Umgestaltungsbedürftigkeit vorliegt.

Die sozialen Verhältnisse vollziehen sich innerhalb einer Rechts-, Sitten- und Konventionalordnung, als der Formen der äußeren Regelung, die ihrerseits die notwendige Denkbedingung des sozialen Lebens der Menschen darstellt. „Die

[1] W. Sombart, Die gewerbliche Arbeiterfrage S. 14, 25.

äußere Regelung," schreibt Rudolf Stammler[2], „ist in dem Begriffe des menschlichen Zusammenwirkens das formal bestimmende Element. Wenn man überlegt, in welcher einheitlichen Richtung der Gedanken das gemeinsame Leben und Wirken von Menschen als Gegenstand einer eigenen, dadurch möglichen Wissenschaft von sozialem Dasein bestehen kann, so ergibt sich die Antwort: sofern man das Zusammenwirken von Menschen als ein äußerlich geregeltes einsieht."

Eine bestimmte soziale Regelung bewirkt ein entsprechendes soziales Verhalten. Eine soziale Frage in bezug auf das letztere konstituiert sich folglich nach dem oben Gesagten in der Erkenntnis, daß dasselbe nicht „die richtige Art" sozialen Verhaltens darstellt. Diese „richtige Art" sozialen Verhaltens resp. die Regelung, insofern sie den Inhalt der oben erwähnten allgemein gültigen Form unseres Bewußtseins in bezug auf das soziale Leben in logischer Notwendigkeit darstellen muß, stellt sich als Richtpunkt für das soziale Leben, als höchstes Gesetz desselben, auf. Ein soziales Leben richtiger Art muß demnach mit den Anweisungen dieses sozialen Gesetzes vollständig übereinstimmen, also gesetzmäßig in dem bezeichneten Sinne vor sich gehen. Folglich ist die soziale Frage als Problem der gesetzmäßigen Ausgestaltung der sozialen Verhältnisse im gegebenen Momente zu bezeichnen[3].

Nach dieser grundsätzlichen Art der Konstituierung der sozialen Probleme verstehen wir unter Arbeiterfrage, wie schon angedeutet, den Inbegriff aller derjenigen Erscheinungen in der sozialwirtschaftlichen Entwicklung in bezug auf die gegen Lohn beschäftigte Klasse der Gesellschaft, die in Prüfung in Richtung der systematischen Bedingungen oder Anweisungen der sozialen Gesetzmäßigkeit sich als objektiv unrichtig oder unzweckmäßig herausstellen, — kurz gefaßt die Ungesetzmäßigkeit bezüglich der sozialen Verhältnisse der Arbeiterklasse ergibt die Möglichkeit einer sozialen Frage in bezug auf dieselbe[4]. Die Arbeiterfrage, als der moderne Abschnitt der sozialen Frage, ist folglich als Frage der Ausgestaltung der sozialen Verhältnisse derselben unter dem Gesichtspunkte der angedeuteten sozialen Gesetzmäßigkeit zu fassen. Worin diese letztere besteht, werden wir im zweiten Kapitel bei der Erörterung der Frage einer sozialen Kritik der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber näher auszuführen versuchen.

Durch die oben gegebene Bestimmung der sozialen Frage

---

[2] a. a. O. S. 101.
[3] Ebenda S. 6.
[4] Hitze stellt in seiner Arbeiterfrage als Form das ethische Prinzip der Gerechtigkeit auf.

ist auch die Aufgabe der Sozialreform und Sozialpolitik im allgemeinen gekennzeichnet. Wenn wir hier den Streit über den Begriff und Umfang der Sozialreform und Sozialpolitik unberührt lassen, so steht es fest, daß von unserem Standpunkte aus, soweit die beiden auf Bewirkung eines richtigen sozialen Verhaltens, was im übrigen eine logische Notwendigkeit an sich darstellt, hinzielen, sie gegenständlich eine und dieselbe Aufgabe zu verrichten haben, nämlich die Förderung und Entbindung sozialer Gesetzmäßigkeit oder Richtigkeit. In diesem Zusammenhange sind folglich die beiden als Organe der sozialen Gesetzmäßigkeit zu betrachten. Sie haben die Mittel und die Wege zur Lösung einer mit geschichtlicher Notwendigkeit im Laufe der sozialwissenschaftlichen Entwicklung sich herausstellenden sozialen Frage zu stellen.

Die Tätigkeiten zur Förderung des „Gesamtwohles", wie man sich auszudrücken pflegt, oder wie wir es präziser ausdrücken, die Tätigkeiten der sozialen Gesetzmäßigkeit mittels Einwirkung auf die bestehenden sozialen Verhältnisse bestimmter sozialer Gruppen, liegen nicht bloß dem Staate, den Selbstverwaltungskörpern und sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, sondern auch den privaten, den selbstbeteiligten, gemeinnützigen Vereinen und sonstigen sozialen Organen ob. Unserer Meinung nach stellen sich alle diese Tätigkeiten, nach dem oben Gesagten, als sozialpolitisch im weiteren Sinne des Wortes dar. Mit dem Namen „Sozialpolitik" im besonderen pflegt man die Mitwirkung des Staates an der sozialen Frage zu bezeichnen, von der Überlieferung ausgehend, daß „Politik" sich stets auf den Kreis der staatlichen Tätigkeiten bezieht[5], mit Sozialreform dagegen verbindet man den Begriff aller auf Gesundung der sozialen Verhältnisse gerichteten Tätigkeiten und Bestrebungen im allgemeinen und zwar ohne Bezug auf den Träger derselben. Kurz, nach dieser Auffassung verhält sich die Sozialpolitik zur Sozialreform wie der Spezial- zum allgemeinen Begriff.

Wir lassen hier aber den hervorgehobenen Unterschied wegfallen und die Gesamtheit dieser Tätigkeiten, die gegenständlich auf dasselbe hinausgehen — nämlich auf gesetzmäßige Einwirkung auf die sozialen Verhältnisse — dem Begriff der Sozialreform und Sozialpolitik gleich unterstellen und nehmen die Differenzierung innerhalb derselben nach den Trägern vor. Diese Auffassung knüpft an den Begriff der Politik an, unter welcher wir das gesetzmäßige Richten des sozialen Lebens, „das Verfahren des

[5] Aug. Engel, Die soziale Reform 1908.

Konfrontierens des einzelnen Falles mit dem formalen Wert“ [6], als den Punkt für einheitliche und allgemeingültige Betrachtung der sozialen Erscheinungen, verstehen.

Nach dem Ausgeführten ist auch die Mitwirkung der Arbeitgeber auf dem Gebiete der sozialen Verhältnisse ihrer Arbeiter hierher zu zählen, denn sie erhält ihre Eigenschaft als solche durch die Richtung des Gedankens, in dem sie erfolgt, und nicht durch besonderen Charakter und besonderes Wesen derselben, soweit sie als soziale Maßnahme oder Mittel zur Lösung im sozialen Körper auftritt. Logisch notwendig ist bloß die erste Erwägung, nicht die letztere. Wohlfahrtspolitik der Arbeitgeber zugunsten ihrer Arbeiter ist nur ein anderer Ausdruck für die sozialpolitische Mitwirkung der Arbeitgeber.

[6] Emil Lask, Rechtsphilosophie in der Festgabe für Kuno Fischer Bd. II, S. 10.

I. Teil.

Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber im allgemeinen.

Wie der Name schon besagt, zielen die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber der Absicht nach dahin, die Wohlfahrt ihrer Arbeiter zu fördern. Die Förderung der Wohlfahrt pflegt man in der Hebung der sozial-wirtschaftlichen und geistigen Lage einer Klasse zu erblicken. In diesem Zusammenhange definiert man landläufig diese Einrichtungen als Institutionen und Anstalten zur Förderung der sozialen Verhältnisse der in ihren Diensten stehenden Arbeiter, die der eigenen Initiative der Arbeitgeber zu verdanken sind[1].

Diese Begriffslegung mag den Vorteil der Gemeinverständlichkeit in sich schließen, es fehlt ihr jedoch jede präzise wissenschaftliche Unterlage. Sie gibt über den Begriff einer sozialen Einrichtung überhaupt und zum Verständnis des Wesens derselben keinen klaren Aufschluß. Denn sie geht auf kein bestimmtes soziales Erkenntnisprinzip näher ein und ist deswegen nicht in der Lage, eine klare Richtung und Maßgabe für die Wirkung und Aufgabe dieser Einrichtungen zu geben. Kurz, sie genügt nicht im geringsten den Erfordernissen einer sozialwissenschaftlichen Begriffsgebung.

Es handelt sich hierbei auch nicht um eine Wortdefinition. Wir halten ein derartiges Unternehmen für einen wissenschaftlich verfehlten Versuch, denn Glück und Wohlfahrt entziehen sich jedem objektiven Maßstab, es sind rein subjektive Empfindungen. v. Erdberg hat in seiner Schrift über die wissenschaftlich stichhaltige Definierung der Wohlfahrtseinrichtungen vollständig recht: „Wir werden immer wieder

[1] Günther, Die Wohlfahrtseinrichtungen S. 31.
Dr. H. Albrecht, Handbuch der sozialen Wohlfahrtspflege in Deutschland; Einleitung.
Herkner, H., Arbeiterfrage 3. Aufl. S. 440 f.

auf die gesetzmäßige Entwicklung des sozialen Lebens in der Richtung eines sozialen Ideals gewiesen und werden darum nicht ergründen, was wir unter Wohlfahrtseinrichtung berechtigterweise zu verstehen haben, solange wir nicht in diese gesetzmäßige Entwicklung Einsicht gewonnen haben und zu einer Formulierung des sozialen Ideals vorgedrungen sind[2]."

Auch mit einer beschreibenden Definition wird man nicht viel weiter kommen. Man muß doch zugeben, daß es sehr schwierig, um nicht zu sagen unmöglich ist, eine erschöpfende Definition zu geben, in der alle Differenzierung innerhalb der sozialen Mitwirkung der Arbeitgeber berücksichtigt wird. Es wird dabei immer etwas fehlen, vielleicht das Unumgängliche einer wissenschaftlich haltbaren Definition; denn, es muß betont werden, diese Methode vermag nicht Aufschluß über das Wesentliche und Nebensächliche des Begriffes zu geben.

Bevor wir auf eine Begriffslegung, die wir für richtig halten, eingehen, können wir uns nicht der Klärung des faktischen Wesens, so weit es hier nötig und ohne die jede spezielle diesbezügliche Vorarbeit möglich ist, entziehen; um so mehr als es in zweierlei Beziehung als notwendig erscheint. Nämlich, einmal wird man zu der Erkenntnis kommen, daß man nur sehr wenig für die Begriffslegung der betreffenden Einrichtungen auf diesem Wege erreichen kann, und zweitens wird man die Notwendigkeit einsehen, daß man auf andere Mittel greifen muß, um dem Begriffe Klarheit und Inhalt zu verschaffen. Als Anhaltspunkte benützen wir hie und da vorkommende, unserer Meinung nach nebensächliche Momente, die oft zu begrifflegenden Elementen benützt werden können. Dabei werden wir gleichzeitig sehen, welche Verwirrung diese zur Folge haben können.

Oft werden die Wohlfahrtseinrichtungen als besondere wohltätige Zuwendungen der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer hingestellt. Philippovisch S. 30 definiert dieselbe als „jene Anstalten der Arbeitgeber, durch welche diese über die gesetzliche oder vertragsmäßige Verpflichtung hinaus durch dauernde Fürsorgeeinrichtungen die wirtschaftliche Lage ihrer Arbeiter zu verbessern oder persönliche Bedürfnisse nach einem geordneten häuslichen Leben, Gesundheit, Bildung, Erholung einer vollkommeneren Befriedigung zuzuführen sich bemühen[3]."

Diese Begriffslegung hebt gewiß viele zutreffende Momente der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber hervor; sie erschöpft sie aber nicht, ist vielmehr durch deren Generalisie-

[2] Die Wohlfahrtspflege S. 11.
[3] Handbuch der polit. Ökonomie, Bd. II, S. 221.

rung dazu angetan, falsche Vorstellungen über deren Charakter und Wesen wachzurufen und den Kreis dieser Einrichtungen zu eng zu ziehen. Die Kennzeichnung als bewußte „Bestrebungen" oder „Versuche", oder als „über die vertragsmäßige Verpflichtung hinausgehende dauernde Fürsorge" ist in gewissem Sinne und in vielen Fällen unzutreffend und läßt einen Wohltätigkeitscharakter vermuten, was nicht immer der Fall ist. Eine solche Absicht fehlt oftmals oder läßt sich wenigstens kaum nachweisen. Die Einrückung solcher Momente in den Begriff derselben würde dazuführen, vielen dieser Einrichtungen die Eigenschaft einer solchen zu nehmen.

In diesem Zusammenhang mag es angemessen sein, kurz die Motive und Gründe der Entstehung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zu besprechen.

Wir scheiden sie in: 1. objektive oder betriebstechnische, 2. wirtschaftspolitische, 3. sozialreformatorische und 4. sozialpolitische Gründe. Welche Bedeutung den einzelnen Motiven zukommt, ist eine Frage, die nicht ohne Belang bei der Besprechung von deren Charakter und Wesen bleibt.

1. Als objektive oder betriebstechnische Gründe in der Entstehung dieser Einrichtungen wollen wir diejenigen bezeichnen, die die Initiative privée der Arbeitgeber als notwendiges Betriebsbedürfnis hinstellen, d. h., die mit den Produktionsbedingungen des Betriebes eng verknüpft sind. So schreibt Dr. Albrecht in dem oben schon zitierten Buche (S. 246): „Die Fälle stehen keineswegs vereinzelt da, in denen der Entschluß Arbeiterwohnungen zu bauen, lediglich einer Zwangslage entspringt, weil der betreffende Arbeitgeber ohne diese für sein entlegenes Werk überhaupt nicht die erforderliche Anzahl von Arbeiter zur Verfügung haben würde."

Weiterhin führen wir als Beleg eine Stelle aus der Gesamtausgabe der Reichsfabrikinspektionsberichte für das Jahr 1898 S. 249 an, die lautet: „Wiederholt wird in den Berichten darauf hingewiesen, wie die Herstellung von Arbeiterwohnungen nicht selten für die Arbeitgeber zur Notwendigkeit wird, um überhaupt Arbeiter zu bekommen."

Die Sachlage ist die, daß an einem entlegenen, unbevölkerten oder zur Zeit dünn bevölkerten Ort ein Produktionszweig der gewerblichen oder Montan-Industrie entsteht oder daß dieser Ort sich so weit entwickelt und ausgedehnt hat, daß für die Beherbergung der Arbeiter keine oder nur unzulängliche Wohnungen vorhanden sind[1]. Unter solchen Woh-

[1] Kruppschrift zur Düsseldorfer Ausstellung, Die Veranlassung Wohnungen für die Werksangehörigen zu bauen, war erst dann gegeben, als mit der immer größeren Ausdehnung der Fabrik und der damit zusammenhängenden,

nungsverhältnissen bleibt kein Zweifel übrig, daß es mit der dauernden Ausdehnungsfähigkeit des Betriebs schnell ein Ende hätte. Deswegen greifen in solchen Fällen die Unternehmer, durch das eigene Interesse gezwungen, zum Selbstbau oder zu irgend welchen anderen Formen der Wohnungsfürsorge[5].

Die Entstehung und Entwicklung vieler anderer der sogenannten Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber ist ebenfalls objektiven oder betriebstechnischen Gründen zuzuschreiben. Das ist z. B. mit vielen Krippen- und Kinderbewahranstalten der Fall. Eine Fabrik, die weibliche Arbeitskräfte unter bestimmten Umständen und örtlichen Arbeits- und Produktionsverhältnissen beschäftigt, ist durch das eigene Interesse getrieben, für solche Anstalten zur Unterbringung kleiner Kinder während der Arbeitszeit der Mütter zu sorgen. Das Gleiche gilt von Speisesälen, Fabrikküchen, Wärmvorrichtungen, Speisewagen, Kantinen, Speiseanstalten etc. „Der Zweck der Kantinen und der Speiseanstalten," schreibt Dr. K. Frankenstein in seinem Buche über den „Arbeiterschutz" S. 273, „ist hauptsächlich den Unverheirateten, sowie solchen verheirateten Arbeitern, die sich zur Einnahme gewisser Mahlzeiten nicht nach Hause begeben können, an der Arbeitsstelle selbst oder in deren Nähe die Gelegenheit zur Einnahme billiger und nahrhafter Speisen, wie gesunder Getränke zu bieten." Also es ist klar: in den meisten Fällen handelt es sich um Einrichtungen solcher Unternehmen, die unter ungünstigen Ortsverhältnissen arbeiten. Inwiefern die Unterhaltung solcher Einrichtungen aber ein Gebot des Bestehens des Unternehmens überhaupt bildet, läßt sich im allgemeinen nicht sagen; jedoch daß sie wegen der besonderen örtlichen Arbeitsverhältnisse eines Unternehmens entstehen, ist in vielen Fällen eine bewiesene oder wenigstens nachweisbare Tatsache.

Im übrigen scheint uns ein Beweis für die betriebstechnischen Gründe in der Entstehung dieser Einrichtungen in

rasch wachsenden Einwohnerzahl ein empfindlicher Wohnungsmangel sich geltend machte. Ähnlich Herkner, Arbeiterfrage S. 447. Van der Borght, Sozialpolitik 1902 S. 417. Meininghaus, Die sozialen Aufgaben der Arbeitgeber etc. S. 87.

[5] R. Hund in den offiziellen Werken über die Ruhrbergbauarbeiterwohnungen: „Andererseits würde auch der rheinisch-westfälische Steinkohlenbergbau nicht die erforderliche Anzahl von Arbeitskräften hinreichend schnell haben heranziehen und nicht den großartigen Aufschwung der letzten Jahre haben nehmen können."

Ähnlich Prévôt, Die Wohlfahrtseinrichtungen in Frankreich S. 220: „So entstanden denn auch in Frankreich die ersten vités ouvriers dort, wo das Bedürfnis danach am dringlichsten war, schon sehr frühzeitig als ganz natürliche Folge des Bedürfnisses und zwar ebenfalls ganz naturgemäß durch die Sorge des Arbeitgebers selbst."

der Tatsache zu liegen, daß die sogenannte soziale Fürsorge der Arbeitgeber für ihre Arbeiter bloß oder zum größten Teil an entlegenen und dünnbevölkerten Orten Wurzeln geschlagen hat.

2. Wirtschaftspolitische Gründe. „Es ist unzweifelhaft das eigene wohlverstandene Selbstinteresse in vielen Fällen mit im Spiele, wenn wir in Deutschland in größerem Umfange als vielleicht in irgend einem anderen Lande der Welt die Arbeitgeber sich in der Fürsorge für die Arbeiter beteiligen sehen," führt Albrecht in seinem schon zitierten Buche aus (S. 18) [6].

Das wird auch von den Arbeitgeberkreisen selbst zugegeben. Die „Deutsche Arbeitgeberzeitung" vom 9. Oktober 1904 schreibt: „Die auf das Wohl der Arbeiterschaft gerichteten Bestrebungen besitzen keineswegs einen rein charitativen Charakter. Sie entspringen vielmehr in erster Linie aus Erwägungen sozialpolitischer Natur."

In bezug auf die Werkwohnungen schreibt van der Borght a. a. O. S. 417: „In anderen Fällen (im Gegensatz zu denen, wo das Bauen notwendiges Betriebsbedürfnis wegen der isolierten Stellung des Produktionsortes bildet) wird dem Arbeitgeber die Beschaffung geeigneter Wohnungen durch die Hoffnung nahe gelegt, dadurch einen Stamm brauchbarer Arbeiter in seiner Nähe ansässig zu machen."

Adolf Günther a. a. O. S. 61 führt gelegentlich der Besprechung der Fabrikunterstützungskassen aus: „. . . auch wenn man der Erwägung Raum gibt, daß eine Fürsorge für Alter und Hinterbliebene direkt zum Betriebserfordernis werden kann in jenen überaus zahlreichen Fällen, in denen der Fabrik an der Heranziehung der Arbeitersöhne zur Erhaltung ihres Arbeiterstammes und folgerichtig an deren wirtschaftlicher Entlastung gelegen sein muß. Hat ein junger Arbeiter die Sorge für den arbeitsunfähigen Vater, die verwitwete Mutter zu tragen, so ist er in seiner Leistungsfähigkeit und Arbeitsfreudigkeit sehr reduziert."

[6] Ähnlich van der Borght, Sozialpolitik S. 456: „Der private Unternehmer betreibt sein Unternehmen naturgemäß zu Erwerbszwecken. Nur deshalb nimmt er die Arbeit und Verantwortung und stete Sorge auf sich, die mit der Leitung des Unternehmens verbunden ist. Daraus folgt, daß er die Erreichung seines Erwerbszweckes normalerweise in den Vordergrund stellt und stellen muß. Damit ist aber nicht gesagt, daß der Unternehmer kein Interesse daran hätte, in welcher Lage sich seine Arbeiter befinden. Im Gegenteil, es ist für seinen Erwerbszweck selbst von der höchsten Bedeutung, daß sich seine Arbeiter in guten und auskömmlichen Verhältnissen befinden. Von diesem Gesichtspunkte aus erscheint manche sozialpolitische Maßnahme des Unternehmers zugleich als ein Mittel, seine eigenen Interessen zu fördern.

Auch die sonstigen Einrichtungen der Arbeitgeber sind nicht frei von besonderen wirtschaftlichen Vorteilen für die Arbeitgeber selbst. Der Feinsteingutfabrikant Max Rösler in Rodach äußert sich über das gleich bei Gründung seiner Fabrik im Jahre 1896 eingeführte Gewinnanteilssystem etwa in folgender Weise: Mit der Einführung des Anteilsystems ... ist in bezug auf Fleiß, Treue und Eifer der Angestellten und Beamten gleichfalls ein Fortschritt zu verzeichnen. Die Einrichtung sichert einen tüchtigen Arbeiterstamm und sozialen Frieden[7]." Auch Günther daselbst S. 91 diesbezüglich: „Die Arbeiterschaft eines Werkes, das einen erheblichen Teil des Lohnes in Form einer Gewinnbeteiligung entrichtet, wird sich hierdurch zu höheren Leistungen veranlaßt sehen. Ist es doch der eigentliche Zweck der Institution, solche herbeizuführen."

Bezüglich der französischen économats, was für die Konsumanstalten der Arbeitgeber überhaupt gilt, schreibt Prévôt[8]: „... Verkaufte er (der Arbeitgeber) billig, dann entriß er seine Arbeiter der Ausbeutung seitens des Kleinhandels, und indirekt zog er selbst den größten Vorteil daraus."

Versucht man die Entstehung und Ausbreitung dieser Einrichtungen an Hand der modernen sozialwirtschaftlichen Entwicklung und der bedeutenden Wendung in den Rechtsanschauungen in bezug auf das Arbeiterrecht und -freiheiten in den letzten Dezennien des vorigen Jahrhunderts zu verfolgen, so wird man sich kaum der Anerkennung des engen Zusammenhanges zwischen sozial-wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber und den Wohlfahrtseinrichtungen derselben entziehen können. Die Ausführungen Herkners in seiner Abhandlung über „Die Oberelsäßische Baumwollindustrie und ihre Arbeiter", Straßburg 1887, in bezug auf die Anfänge der Ära der Initiative privée im Oberelsaß (S. 208) sind diesbezüglich aufklärend. Nach dem eigenen Bekenntnisse der oberelsäßischen Fabrikanten sollten die von ihnen geschaffenen Einrichtungen dazu dienen, die Arbeiter zu größerem Gehorsame zu erziehen, etwaigen Koalitionen von Arbeitern zum Zwecke der Besserung ihrer Lage vorzubeugen und folgerichtig sich gegen Streik wirksam zu schützen.

In bezug auf die Regel, durchschnittlich nicht weit der Wahrheit entfernt, sind die folgenden Ausführungen Günthers[9]: „... die technische und wirtschaftliche Entwicklung hat dazu geführt, daß das in den einzelnen gewerblichen Betrieben

[7] Dr. Otto Dammer, Handbuch der Arbeiterwohlfahrt Bd. II, S. 380.
[8] Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Frankreich S. 266.
[9] a. a. O. S. 31.

fixierte Anlagekapital in geradezu riesigem Umfange wuchs. So viel Hunderttausende oder auch nur Zehntausende früher in einem Betriebe festgelegt waren, so viele sind es heute Millionen. Je größer aber das Anlagekapital, desto größer die Verluste, welche durch einen Stillstand des Betriebes herbeigeführt werden. Um sich gegen diese Verluste zu sichern, ist die fortschreitende Angliederung von Betrieben, welche der Rohproduktion und Halbfabrikation dienen, seitens der Betriebe der vorgeschritteneren Produktionsstadien notwendig. Aus den reinen Betrieben werden gemischte Betriebe, weil man sich sicher zu stellen sucht gegen Fehlen oder Verteuerung der benötigten Rohprodukte und Halbfabrikate. Je größer die festgelegten Kapitalien, desto größer das gleiche Interesse, sich gegen Fehlen oder Verteuerung der benötigten Arbeitskräfte sicher zu stellen. Das Mittel, wodurch man dies zu erreichen sucht, sind die sogenannten Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber."

Als ein weiterer Beleg in dieser Richtung mag auch ein kurzer Überblick über die Ausbreitung des verschiedenen Arten dieser Einrichtungen gelten. Auffallend ist die Tatsache, daß diejenigen Einrichtungen die größte Verbreitung gefunden haben, die einen starken Einfluß auf die Arbeitsvertragsposition und Ortsgebundenheit des Arbeiters zur Folge haben können. Dagegen solche, die einen Wohltätigkeitscharakter tragen, oder noch mehr diejenigen, die die Befestigung der sozialwirtschaftlichen Stellung des Arbeiters zur Folge haben können, z. B. die Fabrikausschüsse, sowie vereinzelte Versuche humaner und sozialgesinnter Arbeitgeber darstellen, haben nur magere Verbreitung gefunden[10].

Die Art der Organisation und der Bedingungen, an die in der Regel das Wohlfahrtsverhältnis dieser Einrichtungen geknüpft ist, sprechen auch unzweideutig über den Grad der Reinheit der Absicht, die ihm zugrunde liegt. Hierüber werden wir in einem der folgenden Kapitel Klarheit zu verschaffen suchen.

Die geschilderte Sachlage bezüglich der Motive der sozialen Fürsorge der Arbeitgeber in Form von Wohlfahrtseinrichtungen scheint uns auch im übrigen in folgender allgemeiner Erwägung für die Mehrzahl der Fällen ihre Bestätigung zu finden. Man muß nämlich der Konkurrenzverhältnisse unserer Wirtschaftsordnung gedenken. Errichtung und Unterhaltung

[10] Deutsche Arbeitgeberzeitung vom 9. Oktober 1904: „Im allgemeinen liegen die Verhältnisse so, daß die Errichtung von Wohlfahrtseinrichtungen gerade durch das Interesse der Arbeitgeber selbst bedingt wird. Man kann demnach sagen, daß überall da, wo für die Arbeitgeber ein Vorteil aus solchen Wohlfahrtseinrichtungen nicht erwächst, deren Schaffung auch unterbleibt."

solcher, manchmal kostspieliger Einrichtungen, deren Kosten der Unternehmer aus eigener Tasche aufbringen muß, sind nicht immer ohne Folgen für die Konkurrenzstellung des privaten Unternehmens. Maurice Bourquin hat vollständig recht, wenn er schreibt[11]: „Die unbeugsamen Gesetze der Konkurrenz gestatten es den meisten Unternehmern, wenn sie auch den besten Willen haben, nicht, kostspielige Einrichtungen zugunsten ihrer Arbeiter zu treffen." Es fehlt ja auch nicht an Stimmen aus industriellen Kreisen, die sich laut gegen die angeblich schwere Belastung der Industrie durch Ausgaben für sozialpolitische Zwecke wenden. An der Saar beträgt die jährliche Ausgabe der Gruben für Wohlfahrtseinrichtungen und -zwecke 125 Mark pro Arbeiter, 0,54 Mark pro Tonne Förderung, und im ganzen 6 Millionen Mark[12]. Das ist jedenfalls eine nicht geringfügige Ausgabe. Es ist gerade nicht klar, wie eine solche große Ausgabe ohne wirtschaftspolitische Ausnutzung dieser Einrichtungen zu bestreiten ist. Die Vermutung bestätigt sich aber durch die Tatsache. Darüber jedoch in anderem Zusammenhange.

An dritter Stelle möchten wir die sozialreformatorischen Bestrebungen und Ideen, insofern sie mit der Entstehung und Ausbreitung der in Frage stehenden Einrichtungen in Zusammenhang gebracht werden können, kurz ins Auge fassen. Es ist hier hauptsächlich zweier zu gedenken, und zwar a) der romantischen und b) der modernen sozialreformatorischen Richtung.

a) Die romantische sozialreformatorische Richtung.

Die Maxime: „Laissez-faire, laissez passer" hat sich bekanntlich für keine Gesellschaftsklasse bewährt. Die Lage der Arbeiterklasse zur Zeit großartiger Entwicklung der Industrie während der Mitte des vorigen Jahrhunderts unter der Vorherrschaft der Ideen des ökonomischen Liberalismus in Staatskunst und Theorie hat nicht den Hoffnungen entsprochen, die man von Industrie und wirtschaftlicher Freiheit hegte. Die ununterbrochenen Wirtschaftskrisen, die ungeheuere Selbst- und Gewinnsucht der Unternehmerwelt verbunden mit einseitiger Machtstellung der Unternehmer im Zeitalter des Koalitions- und Streikverbots und der noch in den Kinderschuhen steckenden Sozialpolitik zeitigten eine kümmerliche sozialwirtschaftliche Lage der Arbeiterklasse. Die

[11] Die sozialistischen Systeme und die wirtschaftliche Entwicklung S. 362.
[12] Zitiert bei Günther, ebenda S. 181.

wirtschaftliche und soziale Reaktion unter dem Druck der Verhältnisse gewann alltäglich an Boden, sowie an Bedeutung und Anhängerzahl. Sie erhob ihre Prestige und beeinflußte zeitweise in diesem oder jenem Punkte die Gesetzgebung und die öffentliche Meinung.

In diese Ära gehört die Ansicht, daß das freie Arbeits- und Lohnverhältnis von vielen, die sich von den schönen, vergangenen, der mittelalterlichen Zeit hatten vorerzählen lassen, als der wahre Grund von persönlichem und Familienunglück des Arbeiters angesehen wurde. Denn durch die Litteratur und Wissenschaft jener Zeit ging, besonders in England und Frankreich, ein starker Zug zugunsten der Romantik des Mittelalters. Diese Richtung wollte auf dem Boden der modernen industriellen Entwicklung einen dem mittelalterlichen Agrarfeudalismus ähnlichen Industriefeudalismus herbeiführen. Im Grunde genommen war das ein Bestreben, das moderne freie Arbeitsverhältnis durch ein Herrschaftsverhältnis der Großindustriellen zu ersetzen. Diese sozialwirtschaftliche Anschauung und dieses sozialpolitische Programm der konservativ-reaktionären Richtung faßt Sombart folgendermaßen auf: „Man erkennt die Schäden und Übelstände, die der Kapitalismus, insbesondere die moderne Industrie, für den Arbeiter im Gefolge gehabt hat, rückhaltlos an; man glaubt auch an die Möglichkeit, daß sie beseitigt werden könnten. Man strebt nun die Beseitigung jener anerkannten Übelstände an durch Anwendung von Prinzipien, die früheren Wirtschaftsepochen angehörten. Man ist bestrebt, die moderne Industrie gleichsam zu feudalisieren, das Ideal ist ein aufgeklärtes Unternehmertum, zu dem die Arbeiterschaft in ein den früheren Vasallen analoges Verhältnis tritt. Der Unternehmer soll nicht rücksichtsloser Geschäftsmann sein, der seine Arbeiter lediglich als Ware betrachtet und nur soviel als möglich von ihnen herauszuschlagen bemüht sein; er soll vielmehr das Arbeitsverhältnis ethisieren, er soll im Arbeiter den Menschen sehen und soll zwischen sich und dem Arbeiter auch menschliche Beziehungen herstellen. Er soll, wie es Thomas Carlyle, der genialste Vertreter der reaktionären Utopie, ausgedrückt hat, ein capitain of industry werden, ein Anführer, der kraft seiner persönlichen Überlegenheit die Massen organisiert und lenkt. Ist so das Lohnverhältnis grundsätzlich seines rein geschäftlichen Charakters beraubt und auf eine ethische Basis gestellt worden, so folgt daraus von selbst, daß der Unternehmer nach Kräften aus eigener Initiative die Arbeitsbedingungen für den Arbeiter zu verbessern bestrebt sein wird; daß er in jeder Hinsicht für das geistige und leibliche Wohl seines Arbeiters zu sorgen sich bemüht. Er wird zu diesem Behufe aus den Überschüssen

seiner Unternehmung allerhand Wohlfahrtseinrichtungen schaffen, Schlaf- und Wohnhäuser, Speise- und Warenhallen, Kasinos, Kleinkindergärten, Krippen, Spar- und Krankenkassen usw. Er wird auch hygienisch und ästhetisch einwandfreie Wohnungen für seine Arbeiter bauen lassen, wird vergnügliche und erbauliche Unterhaltungen mit seinen Arbeitern pflegen und dergleichen mehr. Eine natürliche Folge dieser Bemühungen wird dann die sein, daß der Arbeiter zu ihm wie zu einem Wohltäter, ja wie zu einem Vater aufblickt. Der Arbeiter wird auf die freie Ausbildung seiner Persönlichkeit, auf die Verfolgung seiner individuellen Interessen außerhalb des vom Unternehmer gezogenen Rahmens verzichten und wird gerne seinem Führer dienen[13]." In England hat weiter Disraeli in seinem Roman „Coningsby" für diesen industriellen Feudalismus Propoganda zu machen versucht und Charles Kingley hat sogar in seinem Roman „Jeast" den neuen Feudal in Vieuxbois personifiziert.

Hier versuchte Vieuxbois eine letzte Lanze zu brechen. Die Wendung, welche das Gespräch nahm, erregte seinen Abscheu, „denn er erachtete keine Anschauung für verwerflicher als die, daß die unteren Klassen sich bilden sollen". Nach seinem Programm war es Aufgabe der Geistlichen und Großgrundbesitzer, die unteren Klassen zu erziehen und diese hatten mit Dank entgegen zu nehmen, soviel als jenen zweckmäßig erschien, ihnen zu geben; alles darüber war „eigenmächtig" und „Auflehnung des eigenen Urteils", der Ursprung von Dessins in Glaubenssachen und Sozialdemokratie, Gewerkvereinen, Arbeitseinstellungen und französischen Revolutionen et signa alia[14]."

In Frankreich trat in der Theorie und Praxis für diese Richtung Le Play auf. In seinem Werke: „Ouvriers européens", 1855 erschienen, legte er die Grundsätze seiner Reformvorschläge nieder. Durch dieses und später ausgegebene Werke stempelte er sich zum theoretischen Urheber der Schule des „patronage libre" in Frankreich.

Zum Unterschiede von vielen seiner konservativen Zeitgenossen verhält sich Le Play durchaus nicht industriefeindgenossen verhält sich Le Play durchaus nicht industriefeindlich, trotz der dunklen Seiten der industriellen Entwicklung, die ihm nicht verborgen waren[15]. Er glaubt an eine Methode, die in sich sowohl den Fortschritt, der in der industriellen Entwicklung zum Ausdrucke kommt, als auch die humanitären Interessen der

[13] Die gewerbliche Arbeiterfrage 1904, S. 31 f.
[14] Günther, ebenda S. 30 f.
[15] H. Herkner, Die Arbeiterfrage S. 95.

Menschheit wohl zu vereinigen vermag. Diese Methode ist nach seinem Ausspruche die moralische Verpflichtung der christlichen Ethik und Humanität, die als einziger erprobter Faktor im Laufe der Geschichte auch in bezug auf die Lösung der modernen sozialen Frage einzig Positives zu leisten vermag.

Die soziale Frage bildet in seiner nüchternen Anschauungs- und Auffassungsweise kein abstraktes sozialphilosophisches Problem, sondern eine greifbare soziale Tatsache. Er faßte sie, wie es klar aus seiner Ausführung über die Mittel zur Lösung derselben hervortritt, ganz konkret auf.

„Die menschliche Gesellschaft," schreibt er, „hat bis in unsere Tage nur drei Mittel angewendet um der Ausbreitung der Armut zu steuern: Das patriarchalische System, die Güter- und Arbeitsgemeinschaft, die hohe Bevormundung seitens eines Patrons."

Die beiden ersten bezweifelt und verwirft er folgendermaßen:

„Das echte patriarchalische System spielt nur noch in wenige Gegenden Europas eine Rolle und ich habe nirgends gefunden, daß eine soziale Form wiedererstanden wäre, nachdem sie erst in Vergessenheit gesunken."

„Heute würden derartige Gemeinschaften nur die Unfähigkeit und den Mangel an vorbauender Klugheit (imprévoyance) um sich scharen. Auch die letzten Reste von Eigentums-Arbeitsgemeinschaft sind im Sterben begriffen."

Dagegen verteidigt er die dritte Form als den einzig gangbaren Weg, der nach ihm auch auf einen Fabrikbetrieb ausgezeichnet paßt. Im Jahre 1858 glaubte man durch eine Enquête, die sich über ganz Frankreich erstreckte, nachgewiesen zu haben, daß dort, wo seitens der Fabrikleitung ein solches Patronat über die Bevölkerung ausgeübt wurde, die Arbeiterfrage ein rosiges Gesicht annehme, während es dort, wo dies Patronat fehle, recht finster aussehe.

Es ist nicht geboten, den patronage libre hier ausführlich zu schildern. Wir heben bloß die wichtigsten Merkmale, die gewissermaßen als elementare Grundsätze der Schule gelten, hervor. An erster Stelle überträgt das System des patronage libre dem Arbeitgeber, oder den sogenannten classes dirigeantes, die Pflicht der Sorge für das körperliche und moralische Wohl seiner Arbeiter, analog der Stellung des mittelalterlichen Adels. Diese Pflichtstellung wurzelt nach ihm in dem Grundgesetz, das im Laufe langer Jahrhunderte erprobt worden war, der Bibel. Auf ihr mußte die Zukunft aufgebaut werden.

Das moralische Grundgesetz gebietet dem Unternehmer, sich daran zu gewöhnen, unter seinen Arbeitern zu leben; diese Gewohnheit muß er zur Familientradition erheben.

Er soll sodann bemüht sein, im Arbeiterstande den Sinn für das Familienleben zu wecken, um ein mögliches „Regime des engagements permanents" herzustellen. In diesem Verhältnisse ist das Prinzip der Hierarchie gewahrt. Nur tritt an Stelle der Militärgewalt des mittelalterlichen Herrn der moralische Einfluß des Mannes, der die Werksatt leitet und die Erziehung des Volkes überwacht[16].

Es ist ohne weiteres klar, daß das Bestehen dieses Systems, d. h. daß der Arbeitgeber nie in die Lage kommt, diese Pflicht dem eigenen Arbeiter gegenüber nicht erfüllen zu können, eng an den Wunsch größtmöglicher Gewinnerzielung, niemals aber an die Pflicht, seiner Arbeiterschaft stets die Existenz zu sichern, geknüpft ist. Der Arbeitgeber hält sich vielmehr die Möglichkeit offen, auch in schlechteren Zeiten alle die einmal bei ihm angestellten Arbeiter zu beschäftigen. Um schließlich den häuslichen Wohlstand der Arbeiterschaft zu fördern, begünstigt der Arbeitgeber Bodenkultur und Hausindustrie des Arbeiters und erleichtert ihm den Erwerb eines eigenen Wohnhauses.

Hinsichtlich der praktischen Bedeutung dieser Schule wollen wir uns kurz fassen: sie ist ohne weiteren Einfluß auf die Unternehmerkreise geblieben. Das geben selbst deren eifrigste Verfechter zu. Man kann mit Recht sagen, auf die heutigen Verhältnisse paßt sie im großen Ganzen nicht mehr. An Stelle des Klein- und Mittelbetriebs tritt täglich mehr der Großbetrieb mit seiner mehrtausendköpfigen Arbeiterschaft, und an Stelle des einzelnen Fabrikbesitzers tritt die Aktien-Gesellschaft. Das persönliche Wirken, auf das Le Play das Hauptgewicht legt, ist unter diesen Umständen unmöglich[17].

Zum Schluß muß erwähnt werden, daß es nicht an ernsten Versuchen gefehlt hat, das soziale Problem im Sinne Le Plays

[16] Prévôt, Die Wohlfahrtseinrichtungen in Frankreich S. 200.

[17] „Betonte man ihnen gegenüber die Vorzüge des patriarchalischen Systems, erklärte man gar, der Unternehmer habe in der Fabrik dasselbe Hausrecht wie der Familienvater im Hause, so fanden die Arbeiter nicht mit Unrecht, daß die Zeiten sich geändert, daß eine Fabrik mit 1000 Arbeitern keine Familienstube sei, daß für viele Arbeitgeber das Lob des patriarchalischen Systems nur eine unwahre Phrase sei." Schmoler, Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre 1908 Bd. I, S. 513.

Ebenda S. 514: „Wo das demokratische Selbstbewußtsein der Arbeiter durch geistige und wirtschaftliche Hebung gestiegen ist, wo die Unternehmer durch allerlei Geschäfte überhäuft oder vornehme Kavaliere geworden sind, welche dem Sport leben, Rennställe halten, den größeren Teil des Jahres in der Hauptstadt oder an der Riviera leben, wo die Aktiengesellschaft das individuelle Privatgeschäft ersetzt (wie in den meisten Industriegegenden und in den großen Städten), da muß es (das patriarchalische System) verschwinden, da müssen andere rechtliche Beziehungen entstehen, andere psychologische Faktoren in Tätigkeit treten.

zu lösen. Hier sei des patronalen Musterbetriebes von Valdes-Bois, der Wollspinnerei der Firma Harmel Frères Erwähnung getan, worüber uns Prévôt (a. a. O. S. 201 ff.) einiges schildert. Jedoch solche Fälle sind vereinzelt geblieben. In Deutschland war der ausgeprägteste Vertreter dieser Richtung der verstorbene Frhr. v. Stumm. Am frühesten hat dieses System aber durch die Baumwollfabrikanten in Oberelsaß noch in der Zeit der französischen Herrschaft die größte Ausbildung erhalten. Jedoch bloß der Form, nicht dem Geiste Le Plays nach. Dieser Ruhm fällt heute in Deutschland dem industriellen Saargebiet zu.

b) Die moderne sozialreformatorische Richtung.

Die feudal-patriarchale, gewissermaßen die liberal-individualistische (die Richtung des ökonomischen Individualismus) Richtung in der Sozialreform betrachtet den Arbeiter als etwas Untergeordnetes, sei es aus Gründen der ganzen gesellschaftlichen Entwicklung, sei es, daß sie einfach die Tatsache der wirtschaftlichen Schwäche und geistigen Unmündigkeit des Arbeiters als gegeben annimmt, sei es endlich, daß sie glaubt, daß die soziale Stellung und Lage des Arbeiters überhaupt durch natürliche Determinanten vorher bestimmt ist[18]. Eine diesen entgegengesetzte Richtung in der Sozialreform ist die demokratische oder die sozialliberale, oder einfach die soziale Richtung. Der Zusammenhang zwischen dieser Richtung und den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber liegt hauptsächlich darin und ist insofern gegeben, als das sogenannte parlamentarische oder konstitutionelle Fabriksystem, das als Ausfluß dieser demokratischen Richtung zu betrachten ist, durch seine Bedeutung für die Förderung der sozialen Lage der Arbeiter, solange es der eigenen Initiative des Arbeitgebers entspringt, zum guten Teile als eine Wohlfahrtseinrichtung des Arbeitgebers anzusehen ist.

Das konstitutionelle Fabriksystem ist vielleicht das letzte mögliche Glied in der Entwicklungsfähigkeit des Arbeitsverhältnisses unserer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. „Die Einführung von Arbeiterausschüssen mit dem Rechte einer Beratung und Anerkennung der Arbeitsordnung bedeutet für jedes Fabrikwesen den Übergang vom absoluten zum konstitutionellen System[19]," d. h. es sucht die Fabrikuntertanen

[18] Otto Ammon, Die Gesellschaftsordnung und ihre natürlichen Grundlagen, 1900.

[19] H. Freese, Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe, 1905, S. 12.

[20] Ebenda S. 13 f.

des heutigen Tages durch Einräumung gewisser Rechte [20] auf den Gebieten der Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften, der Fabrikordnung und Strafgewalt, der räumlichen und zeitlichen Arbeitseinteilung und möglicherweise der Verteilung des Lohnquantums, dann noch durch einen Anteil an dem Gewinn am Jahresschluß, auch möglicherweise an dem Vermögen der Unternehmung, zu Fabrikbürgern zu erheben.

Voraussetzung für dieses System ist eine Beschränkung der Herrschaftsgewalt des Unternehmers. Das ist aber heute bloß durch einen Selbstverzicht des Arbeitgebers auf ihm dem heutigen Rechte und seiner Machtstellung nach zustehende Befugnisse möglich. Allerdings ist das heute ein verhältnismäßig seltener Fall. Dazu gehört ein besonders geartetes soziales Bewußtsein, das einerseits gleiche Rechte für alle anerkennt, und anderseits eine gut erzogene und kenntnisreiche Arbeiterschaft. Man kann mit Recht behaupten, daß ohne den Hintergrund einer guten gewerkschaftlichen Erziehung die Fabrikausschüsse nicht zu reeller Leistung kommen werden, denn dasjenige Maß von Kenntnissen, das zur Führung einer industriellen Selbstverwaltung gehört, ist an sich nicht vorhanden und muß erst im Laufe der Zeit erworben werden.

Die Bedeutung einer vollkommen durchgeführten konstitutionellen Fabrikverfassung für die wirtschaftliche Lage und soziale Stellung des Arbeiters ist ohne weiteres klar. Dabei ist zu beachten, daß bei einer vollkommenen Durchführung des Systems auch die eventuellen Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes der Selbstverwaltung der Arbeiter anvertraut sind. Welche Bedeutung darin liegt, bedarf kaum der Ausführung. Das Recht allein, das dem Arbeiter durch dies System zusteht, in Fabriksachen mitzureden, genügt übrigens seinen Menschen- und sozialen Wert unermeßlich zu heben. Diese Tatsache verdient noch von einer anderen Seite aus Beachtung, nämlich fragliches Recht stärkt im Arbeiter das Verantwortlichkeitsgefühl, das zu jeder weiteren Vervollkommnung die unumgängliche Grundlage bildet. Weiterhin entspricht der Versuch, den Arbeiter in gewissen Grenzen Herr über den reinen Ertrag seiner Arbeit zu machen, oft einer beachtenswerten Besserung seiner wirtschaftlichen Lage.

Damit glauben wir, die drei Hauptkategorien von Gründen in der Entstehung der Arbeitgeberwohlfahrtseinrichtungen in der Hauptsache geschildert zu haben. In bezug auf deren Charakter nach den einzelnen Entstehungsgründen bleibt es allerdings ohne weitere Nachprüfung ein vages Unternehmen, einen Schluß zu ziehen. Denn es schließen z. B. die betriebstechnischen Gründe an sich in der Entstehung der in Frage stehenden Einrichtungen lange noch nicht die Möglichkeit einer

wohltätigen Zuwendung seitens der Arbeitgeber für dieselben aus. Anderseits scheint es uns noch ziemlich fraglich, ob unter allen Umständen den durch die zuletzt geschilderten Gründe entstandenen Einrichtungen stets der Wohltätigkeitscharakter beizumessen ist, denn: „die Vorteile, die durch dieses Opfer erreicht werden, sind aber zu augenscheinlich. Die zweckmäßige Ausgestaltung des Arbeitsvertrages, die bessere Kontrolle der Beamten, das in der Selbstverwaltung erwachsende Interesse und Verständnis der Angestellten für die Wohlfahrtseinrichtungen sind für jeden Betrieb Vorteile, die das gebrachte Opfer rechtfertigen“ [21].

Obiger Untersuchung ist weiterhin als bewiesen zu entnehmen, daß der Errichtung einer Wohlfahrtseinrichtung nicht stets eine Wohltätigkeitsabsicht zugrunde liegt. Aus diesem Grunde ist die Frage nach dem Wohltätigkeitscharakter der Zuwendungen der Arbeitgeber noch als offen anzusehen.

Wir wollen sie nach zwei Richtungen hin erwägen und zwar der formellen und der sachlichen Seite nach.

Die Auffassung des Wohlfahrtsverhältnisses als Wohltätigkeitsverhältnis knüpft an die Auslegung des Arbeitsverhältnisses als einfaches Lohnverhältnis an. Das ist gewiß die Regel. Die einfache Lohnbezahlung ist die dominierende Form der diesbezüglichen Bestimmung im Arbeitsvertrag. Die Erledigung der vereinbarten Lohnzahlung löst in diesem Falle alle weiteren Vermögensbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter auf. Das ist, wie gesagt, die Regel, nicht aber die absolut einzige Lösung in bezug auf die Entlohnung. Auch von Rechts wegen sind die Entlohnungsmethoden nicht fest vorgeschrieben. Dieser Umstand gewährt die Möglichkeit, das sogenannte Wohlfahrtsverhältnis überhaupt, oder bestimmte Arten derselben, in Richtung einer Entlohnungsmethode zu erwägen. Die Entlohnung ist aber ein legitimer und logischer Ausdruck einer vertragsmäßigen Verpflichtung des Arbeitgebers. In solchem Falle wäre es nicht richtig, von den Wohlfahrtseinrichtungen als von übervertragsmäßiger Fürsorge zu sprechen.

Wenn z. B. ein Statut der Firma Friedr. Krupp, Essen, folgendermaßen lautet:

§ 1. „Alle in der Gußfabrik beschäftigten Personen sind berechtigt und verpflichtet, der Pensionskasse beizutreten. Die Mitgliedschaft erlischt mit dem Ausscheiden aus den Diensten der Firma [22]“.

---

[21] H. Freese a. a. O. S. 15.
[22] Publikation der Firma.

So scheint uns kaum eine andere Auslegung möglich als die Auffassung des betreffenden Wohlfahrtsverhältnisses als auf dem Vertrage beruhend und es ist als eine getroffene Fürsorge, als vertragsmäßige Verpflichtung seitens des Arbeitgebers, oder mit anderen Worten einer in Richtung einer Entlohnungsmethode im weiteren Sinne sich bewegenden Fürsorge.

Unterstützung für diese Auffassung finden wir in der Auffassung der Arbeits- oder Fabrikordnung seitens des Gesetzgebers und der Theorie. Diese Arbeitsordnung stellt ihrem Wesen nach einen Ausdruck der Auffassung des Arbeitgebers dar über die Bedingungen, unter denen er Arbeitsgelegenheit gewähren will[23]; oder wie die Motive zum deutschen Arbeiterschutzgesetz von 1891 lauten: „Sie stellt ein für allemal diejenigen Bedingungen auf, welche der Arbeitgeber dem bei ihm Beschäftigung suchenden Arbeiter anbietet, und denen sich daher jeder Arbeiter, der in die Beschäftigung eintreten will, unterwerfen muß.“ Dieser Auffassung nach bildet die Arbeitsordnung einen Teil des Arbeitsvertrags[24], der die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses enthält.

Dieselbe Auslegung trifft, vielleicht noch in stärkerem Maße, auf andere Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zugunsten ihrer Arbeiter zu, besonders auf die Gewinnbeteiligung, auf Dienstalterprämien, Lohnsysteme, Entlohnungsmethoden etc. Wenn ein Arbeiter in Diensten einer Firma steht, die statutengemäß Dienstalterprämien an alle ihre Arbeiter nach Zurücklegung einer bestimmten Dienstzeit gewährt, so, hoffen wir sagen zu dürfen, daß er das Recht auf das Wohlfahrtsverhältnis, das im Laufe der Zeit allmählich erworben wird, vertragsgemäß erlangt und daß folglich die Bezeichnung „übervertragsmäßige Fürsorge“ für diese Einrichtung kaum zutrifft; denn man wird leicht einsehen, daß, wenn der Arbeitgeber den Beitritt zu den von ihm errichteten Einrichtungen als Bedingung des Arbeitsverhältnisses stellt, konsequenterweise auch die vertragsmäßige Stellung des betreffenden Wohlfahrtsverhältnisses zugrundezulegen ist. Die Verpflichtungen, die für die Arbeitgeber erwachsen, sind naturgemäß als aus dem Arbeitsvertrage entstehende zu betrachten, gleich den anderen Bestimmungen der Fabrikordnung in bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsdauer usw.

Nun gehen wir weiter und prüfen die betreffenden Zuwendungen nach ihrer sachlichen Seite hin. Für die Fest-

---

[23] Van der Borght, Sozialpolitik S. 144.
[24] Ebenda S. 143.

stellung von deren Charakter pflegt man den Gesichtspunkt der unentgeltlichen Förderung des Wohles der Arbeiter seitens der Arbeitgeber aufzustellen, d. h. man versteht darunter solche Zuwendungen bezw. Einrichtungen, die ausschließlich oder doch in der Hauptsache den Arbeitern zugute kommen und die für die Arbeitgeber nur eine moralische Befriedigung darstellen. Solche Fälle sind aber sehr selten, derartige Einrichtungen stellen sich als Ausfluß einer ungewöhnlich menschenfreundlichen, häufig einer religiösen Sinnesrichtung dar[25]. Dies ist, wie dargelegt, ein seltener Beweggrund in der sozialen Fürsorge der Arbeitgeber zugunsten ihrer Arbeiter. Auf Grund einer genetischen Analyse der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber ist es nicht schwer, den Beweis zu erbringen, daß die betriebstechnischen Gründe und sozialwirtschaftlichen Erwägungen die Oberhand behalten.

Unter Wohltätigkeit pflegt man aber die Vornahme einer Handlung aus moralischem Pflichtgefühl zu bezeichnen. Auf das soziale Leben bezogen und juristisch ausgedrückt bedeutet dies ein charitatives Prinzip, wobei die vorgenommene Handlung außerhalb eines begründeten Rechtsanspruchs liegen muß. In einem Zusammenhange, in dem man den begründeten Rechtsanspruch des Arbeiters in einem bestimmten Lohnquantum ausgedrückt sieht, ist die obige Bezeichnung der Kosten für die getroffenen Wohlfahrtseinrichtungen als wohltätige Zuwendung mit Recht anzusprechen.

Indem wir an dieser Stelle von der formellen Auslegung des Wohlfahrtsverhältnisses vollständig absehen, wenden wir unsere Aufmerksamkeit auf einige nominelle Tatsachen dieser Einrichtungen aus der Praxis.

Es ist eine wenigstens als Regel geltende Tatsache, daß die Arbeitgeber eine sehr mäßige oder überhaupt keine Verzinsung der Auslagen für die von ihnen gebauten und den Arbeitern mietweise überlassenen Werkwohnungen beziehen[26]. Anknüpfend an den oben angeführten Grundsatz, nach dem der normale Zinsfuß die objektive äußere Grenze des begründeten Rechtsanspruchs des Arbeitgebers unserer Anschauung nach bildet, erscheint dieser Ausfall (unter dem Betrage des

[25] Herkner, Arbeiterfrage S. 446.

[26] Handwörterbuch der Staatswissenschaften Bd. VII, S. 855: „Die Kruppschen Wohnungswohlfahrtseinrichtungen verzinsen weniger als 2%; diejenigen der „Badischen Anilin- und Sodafabrik so gut wie nichts.“ Günther a. a. O. S. 34: „Doch aber als Regel übersteigen die Mietspreise nicht die Gestehungskosten; nicht selten bleiben sie hinter denselben sogar zurück.“ Nach L. Pipper: „Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier“ S. 203 f.: „Sollen im Ruhrgebiet die Mietspreise der Zechenwohnungen durchschnittlich 50% unter den ortsüblichen Mietspreisen stehen.“ Angabe für die französischen Werkwohnungen bei Prévôt a. a. O. S. 222.

normalen Zinsfußes an sich) als eine wohltätige Zuwendung. NB. Auch bei vielen Kasseneinrichtungen kommt dieselbe Eigenschaft der Kosten durch die Form zum Ausdruck.

Diese Methode des Beurteilens und Schließens steht aber vielfach mit den wirklichen Tatsachen der Praxis in Widerspruch. „. . . An sich vortreffliche Wohlfahrtseinrichtungen," lautet eine Stelle (S. 3) der von den Höchster Farbwerken herausgegebenen Schrift über ihre Wohlfahrtseinrichtungen „würden doch erheblich im Werte sinken, wenn sie sich bei näherer Betrachtung teilweise als Äquivalent für geringeren Lohn und lange Arbeitszeit darstellen[27]". Die niedrige Verzinsung, schreibt R. Hund in seinem offiziellen Werk über „Die Bergarbeiterwohnungen im Ruhrgebiet", 1904, ist nur eine scheinbare, in Wirklichkeit wird die höhere Arbeitsleistung einer seßhaften, mit den Flössverhältnissen vertrauten Belegschaft den Ausfall an Kapitalzinsen bald mehr als aufwiegen, der Bau von guten Arbeiterwohnungen daher den Arbeitgebern nicht minder wie den Arbeitern zum wirtschaftlichen Vorteile gereichen[28]." Ähnlich schreibt Maurice Lebon in bezug auf die Werkwohnungen: „Freilich, das Interesse des Arbeitgebers befiehlt ebensosehr wie die Humanität, für diese Bedürfnisse zu sorgen; es erwachsen ihm daraus Vorteile, die weit größer sind als die Opfer, die er bringen kann[29]." In einem Bericht der französischen „Reforme sociale" über die Ausstellung von 1889 heißt es: „Wenn man dem Arbeiter Dienstalterprämien, Altersrenten usw. gewährt, wenn man ihn zum Eigentümer seines Hauses macht, so geschieht das hauptsächlich um ihn zu halten, indem man sein Wohlergehen von seiner Treue abhängig macht." — „Sogar die Aktionäre der Aktiengesellschaften haben eingesehen, daß ihre Dividende davon abhängt[30]." Weit deutlicher und kategorischer spricht sich aber K. Grad, der Präsident der Herzogschen Hilfskasse Sogelbach im Elsaß, ein klassischer Zeuge wie ihn Herkner nennt, aus. „Der Unterschied der Löhne zwischen der Normandie und dem Elsaß," sagt er, „beruht namentlich auf dem Unterschiede der Lebensmittelpreise, die im nördlichen Frankreich viel höher sind, als im Elsaß. Andererseits sehen sich die Industriellen des Nordens, um die Arbeiter zu erhalten, genötigt, sie durch den Reiz höherer Löhne anzulocken und wissen sie vielleicht nicht genug durch Unterstützungs- und Pensionskassen zu fesseln, wie sie in allen Fabriken im Elsaß zum

[27] Ähnlich Pipper a. a. O. S. 205: „Er (der Arbeiter) muß oft mit schlechter Arbeit und geringerem Verdienst vorlieb nehmen. . . ."
[28] S. 39.
[29] Zitiert bei Prévôt a. a. O. S. 214.
[30] Zitiert ebenda S. 214.

Vorteil der Arbeitgeber wie der Arbeiter bestehen. Diese Philanthropie ist seitens der Industriellen unserer Gegend ein gutes Geschäft[31]." Bezüglich des Unterschiedes in den Löhnen zwischen Ruhr und Saar schreibt A. v. Brandt in seinem Buche: „Zur sozialen Entwicklung im Saargebiet," Leipzig 1904, S. 116: „Die verschiedene Lohnhöhe in beiden Bezirken erklärt sich zum Teil durch die geringere Schichtenzahl im Saarrevier, zum größeren Teil aber durch die anders gearteten Arbeitsverhältnisse in Westfalen. (Hier haben bekanntlich die Wohlfahrtseinrichtungen eine größere Ausdehnung gefunden.) Zur Vermehrung der Produktion werden dort in Zeiten flotten Geschäftsganges auf zahlreichen, in Privatbesitz befindlichen Gruben immer neue Arbeitermassen zusammengezogen, sodaß ein großer Teil der Belegschaft nicht durch Seßhaftigkeit und langjährige Tätigkeit in einem Betriebe zu diesem in festen Beziehungen steht." Zu dieser Stelle schreibt Günther (a. a. O. S. 125): „Dieser letztere Teil hat sich, so ist die allein mögliche Ergänzung dieser Darlegung, mit niedrigen Löhnen zu begnügen."

Auch nach dieser Richtung hin gelangen wir also zu dem Resultate, daß die in Frage stehenden Einrichtungen nicht stets als wohltätige bezeichnet werden können; denn abgesehen von den Beweggründen zu deren Errichtung, „unterscheiden sie sich von den Werken der freien Wohltätigkeit dadurch, daß zwischen Gebern und Empfängern, d. h. also zwischen den Unternehmern und den Arbeitern, ein Geschäftsverhältnis, nämlich der Lohnvertrag besteht, woraus für den Geber die Möglichkeit erwächst, die Kosten für die Wohlfahrtseinrichtungen auf den Empfänger selbst abzuwälzen, indem er sie ihm vom Arbeitslohn abzieht"[32].

Allerdings: „es läßt sich schwer oder gar nicht nachweisen, inwiefern der einzelne Unternehmer von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, weil es sich da, wo die Wohlfahrtseinrichtungen einen größeren Umfang erreicht haben, meistens nur um isolierte Betriebsstellen handelt, sodaß die Möglichkeit eines sachgemäßen Vergleichs der dort gestellten Löhne mit den an anderen Orten üblichen so ziemlich ausgeschlossen erscheint[33]."

„Die Kritik, die das Harmeliche Unternehmen (Der patronale Musterbetrieb von Val-des-Bois) bisher erfahren hat," schreibt Prévôt[34], „bezieht sich nicht auf die ökonomische

[31] Zitiert bei Herkner, Die Baumwollindustrie etc. S. 231.
[32] Deutsche Arbeitgeberzeitung vom 9. Oktober 1904.
[33] Dasselbe Blatt.
[34] Prévôt a. a. O. S. 210.

Lage des Arbeiters, sondern . . .", und eine andere Stelle lautet[35]: „Aus dem zeitweisen Betriebsstillstand innerhalb der letzten fünf Jahre, d. h. in einer kritischen Zeit für die Wollindustrie, läßt sich unseres Erachtens ein ungünstiger Schluß nicht ziehen, zumal, da während der betreffenden Zeit die vollen Löhne gezahlt wurden." Es ist klar, daß hier ein Fall vorliegt, bei dem es schwer ist, eine Abwälzung der Kosten für die Wohlfahrtseinrichtungen auf den Lohnempfänger zu erblicken. Übrigens muß hinzugefügt werden, daß die Lohnabteilung der Pariser Weltausstellung 1900 die Lohnverhältnisse der angezogenen Firma mit einer goldenen Medaille ausgezeichnet hat[36].

Dieser und andere, obwohl seltene Fälle überzeugen uns, daß sich der Charakter der diesbezüglichen Zuwendungen a priori nicht feststellen läßt. Es müssen bei jedem einzelnen Falle die tatsächlichen Verhältnisse ins Auge gefaßt werden, um zu einem richtigen Schluß auf deren Charakter zu kommen. Auf spezielle Fälle können wir hier nicht eingehen. Es scheint uns jedoch genügend dargetan zu sein, daß es sich in der Mehrzahl dieser Einrichtungen kaum um wohltätige Zuwendungen der Arbeitgeber handeln kann. Denn, . . . „die Arbeitgeber müssen einsehen lernen," schreibt die schon zitierte „Deutsche Arbeitgeber-Zeitung", „daß Arbeitsnachweise, Pensionskassen und Arbeiterwohnungen, sobald sie von den Arbeitgebern eingerichtet und verwaltet werden, Institutionen darstellen, die zwar dem Arbeiter zum Vorteil gereichen, zugleich aber auch in nachhaltiger Weise den Interessen der Arbeitgeber dienen . . ."

Damit soll aber nicht gesagt werden, daß wir den fraglichen Einrichtungen den Wohlfahrtscharakter gänzlich absprechen wollen. Nein, wir möchten bloß zeigen, daß es unhaltbar ist, den Begriff dieser Einrichtungen an den baren Charakter der Zuwendungen festzulegen. „Wenn wir den Prüfstein der reinen Wohltätigkeit wählen," schreibt Sénéchal[37], „dann werden wenig Wohlfahrtseinrichtungen vor unserer Kritik bestehen bleiben." Wohlfahrt und Wohltätigkeit sind unseres Erachtens weder logisch mit einander verbunden, noch müssen sie in einem notwendigen Zusammenhange stehen.

Wohlfahrt oder Wohlfahrtsbestrebung ist ein sozialer Begriff und bedeutet die Förderung eines richtigen Zusammenwirkens in bezug auf eine Gruppe oder Gruppen von Men-

[35] Ebenda S. 211.
[36] Zitiert daselbst S. 202.
[37] Les Institutions patronales des grands Compagnies de chemins de fer, 1904, S. 10, zitiert bei Prévôt S. 214.

schen überhaupt, die durch die sozialwirtschaftliche Entwicklung Schaden erlitten haben. Die Wohltätigkeitsbestrebung dagegen sucht dem einzelnen in Not geratenen Individuum zu helfen[38]. Abgesehen von ihrem ethischen oder sonstigen Inhalte, zeigen die Einrichtungen der Arbeitgeber ihre Eigenschaft als Wohlfahrtseinrichtungen im Zusammenhang ihrer Fähigkeit, die sozialen Verhältnisse ihrer eigenen Arbeiter der Idee der sozialen Zweckmäßigkeit gemäß zu fördern und gestalten. Es ist tatsächlich für den Begriff der Wohlfahrtseinrichtung überhaupt belanglos, auf welchem Wege die Mittel aufgebracht werden — das ist in großem Ganzen bloß eine Zweckmäßigkeitsfrage. Anderseits hat die Förderung der sozialen Verhältnisse der Arbeiterklasse nicht immer unmittelbare Geld- oder sonstige Zuwendungen seitens der Arbeitgeber zur Voraussetzung. Die Wege und die Mittel hierzu sind so verschieden, daß man nicht stets auf die Wohltätigkeit der Arbeitgeber zu prüfen braucht. Hier ist der verschiedenen Entlohnungsmethoden und Lohnsysteme zu gedenken. „In den sozialdemokratischen Druckereien ist nach dem Beschluß des Parteitags (1895) in Breslau das Stücklohnsystem da, wo es zeitweilig abgeschafft war, wieder eingeführt worden, weil das Zeitlohnsystem das Interesse der Arbeitgeber wie der Arbeiter geschädigt habe. Zu einem gleichen Vorgehen ist die schweizerische Militärverwaltung genötigt worden. Sie hatte das Stücklohnsystem durch das Zeitlohnsystem ersetzt, mußte aber im Frühjahr 1894 zum Stücklohnsystem zurückkehren und erzielte damit bei Erhöhung der Arbeitszeit von 8 auf 9½ Stunden in kurzer Zeit eine Verdoppelung der Arbeitsleistung[39]."

Vielleicht mit noch größerem Rechte können in diesem Zusammenhange die Fabrikausschüsse, die Ältestenkollegien oder Fabrikräte, oder wie sie sonst genannt werden, erwähnt werden. Die Bedeutung dieser Einrichtungen für den friedlichen Ausgleich von Streitfragen über Arbeits- und Lohnbedingungen einerseits, Entlassungs- und Bestrafungsgründe andererseits, bildet immerhin einen Fortschritt, oft mit weitgehender wirtschaftlicher Tragweite für die Arbeiter selbst; denn die Arbeiter werden damit der Willkür der unteren Beamten ihrer Fabrik entzogen. Dies fällt besonders in Betrieben mit umfangreichen Wohlfahrtseinrichtungen ins Gewicht, wo eine willkürliche Kündigung des Lohnverhältnisses eine erhebliche wirtschaftliche Schädigung des Arbeiters zur Folge haben kann.

[38] Dr. Robert v. Erdberg a. a. O. S. 2 f.
[39] Van der Borght a. a. O. S. 162.

Einer solchen Einrichtung die Eigenschaft einer Wohlfahrtseinrichtung absprechen, hieße nach unserem Erachten direkt das wesentliche einer Wohlfahrtseinrichtung verkennen.

Wohlfahrtsförderung und Wohltätigkeit brauchen ja heute nicht stets zusammenzugehen. Das moderne Arbeitsverhältnis bedarf nicht immer der Wohltätigkeit, um sie als Grundlage der Wohlfahrt der Arbeiter zu nehmen. „Das Verfahren, das der moderne Unternehmer, der seine sozialen Pflichten den Arbeitern gegenüber aufrichtig erfüllen will, einschlagen wird, besteht im Gegenteil darin: er muß die Rechte, die den Arbeitern als freien Menschen zustehen, und zwar nicht nur so weit ihr Privatleben, ihre sittliche und politische Persönlichkeit in Betracht kommen, sondern auch in der Werkstätte, wo es sich um die Abschließung des Arbeitsvertrages und seine Ausführung handelt, wahren. Vor allem wird er seinen Arbeitern einen angemessenen Lohn zahlen, der wenigstens dem ortsüblichen Satze des betreffenden Gewerbes entspricht, und der zur Aufrechterhaltung der ortsüblichen Lebenshaltung ausreicht; er wird ihnen gleichfalls normale Arbeitsbedingungen zusichern, eine Arbeitszeit, welche die gebräuchliche Stundenzahl nicht übersteigt, und er wird sorgfältig in seinen Betrieben alle Maßregeln treffen, die dem Schutze der Gesundheit und des Lebens dienen. Er wird frei und offen den Gewerkverein der Arbeiter anerkennen und niemand von seinen Werkstätten deswegen ausschließen, weil er dem Gewerkverein angehört oder an seiner Leitung beteiligt ist, und er wird niemals den Abfall und den Verrat begünstigen. Besitzt der Gewerkverein einen bedeutenden Einfluß, so wird er über die Bedingungen des Arbeitsvertrages mit seinen Vertretern verhandeln und sich dabei von einem konzilianten und loyalen Geiste leiten lassen. Er wird das ausgeprägte Unabhängigkeitsgefühl seiner Arbeiter achten und wird sie mit der Rücksicht behandeln, für welche der Arbeiter so empfänglich ist; damit gewährt er den Arbeitern nur, was ihnen nach Recht und Billigkeit zusteht[40].

Nach dieser kleinen, nicht allzu entbehrlichen Abweichung, die das tatsächliche Wesen der bestehenden Wohlfahrtseinrichtungen erklären sollte, wollen wir an unseren Ausgangspunkt wieder zurückkommen. Es wurde gezeigt, daß zu einer Einheitlichkeit, die für jeden Begriff unumgänglich nötig ist, bezüglich des genetischen Zusammenhanges und der Natur der Zuwendungen nicht zu gelangen ist. Dies Resultat der Untersuchung bringt uns zu der Einsicht, daß ein Begriff, der an das materielle Wesen der Erscheinung knüpft, nie

[40] Bourquin a. a. O. S. 264 f.

den Erfordernissen seiner selbst genügen kann; denn ein Begriff muß alles das umfassen und nichts ausschließen, was der Richtung seiner Funktion nach in ihm aufgeht. Allerdings, das materielle Verfahren vermag nicht die unumgängliche Unterlage der Einheitlichkeit für den Begriff abzugeben; dieselbe liegt in der formalen Art der Funktion der betreffenden Einrichtungen begründet.

Der Sozialbegriff ist folglich seiner wissenschaftlichen Seite nach stets ein Funktionsbegriff. Die Unterlage desselben kann also nirgends anders liegen, als in der Richtung der sozialwissenschaftlichen Methode. Diese Unterlage besteht in der Feststellung der wesentlichen Merkmale dieser Einrichtungen, d. h. jener Merkmale, die ihnen Stellung und Aufgabe im sozialen Leben anweisen. Das ist aber unmöglich, bevor man nicht eine klare Ansicht über das Wesen des sozialen Lebens, seine Entwicklung überhaupt, und die Art und Weise seiner einheitlichen Erfassung hat. Wie kann man überhaupt darüber klar sein, was z. B. „die Förderung der Lage einer Klasse ohne das soziale Leben" in seinen systematischen Bedingungen erfaßt zu haben, ist. Selbst darüber, was soziale Lage einer Klasse ist! Das sind Fragen, über die man zu allererst klar sein muß, um überhaupt fortfahren zu können.

Auf Grund der in der Einleitung angedeuteten erkenntniskritischen Methode, betreffs der Erfassung der sozialen Phänomene, vermögen wir unter sozialer Lage einer Gesellschafts- oder Volksklasse nichts anderes zu verstehen, als die Stellung derselben im Zusammenwirken von Menschen zum Zwecke ihrer Bedürfnisbefriedigung. Die Notwendigkeit der Förderung der sozialen Lage einer bestimmten Klasse und das Maß dieser ergibt sich ihrerseits auf Grund einer Prüfung dieser Lage unter dem Gesichtspunkte des sozialen Ideals, seiner systematischen Bedingungen. Was ist aber diese konkret gegebene soziale Lage in ihrem historisch-genetischen Zusammenhang? Nichts anderes als die jeweilige Entwicklung innerhalb einer bestimmten äußeren Regelung in Form der Rechts-, Sitten- und Konventionalordnung. Folglich haben die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber an sich, d. h. der Idee nach, der veränderten sozialen Lage einer bestimmten sozialen Klasse im Laufe der sozialwirtschaftlichen Entwicklung in Richtung und nach Maßgabe des oben erwähnten und noch zu erörternden Gesichtspunktes der sozialen Zweckmäßigkeit Rechnung zu tragen. Damit haben wir über das notwendige Element im Begriff der Wohlfahrtseinrichtungen, denen es den sozialen Charakter aufprägt, Aufschluß bekommen: sie stellen sich als Mittel zur Abhilfe der Schäden, die sich aus der wirtschaftlichen Entwicklung notwendig ergeben, dar. Einer Be-

rücksichtigung bedarf in diesem Zusammenhange auch das Moment der Freiwilligkeit. Nach manchen Autoren, z. B. Albrecht, v. Erdberg etc., tritt das Moment der Freiwilligkeit sogar als etwas Grundlegendes hinzu. Der letztere schreibt[41]: „Sobald eine Errichtung, die man bisher mit Fug als Wohlfahrtseinrichtung bezeichnet hatte, durch Gesetz allgemein eingeführt wird, hört sie auf, eine Wohlfahrtseinrichtung zu sein, denn sie verliert das wesentliche Merkmal der Wohlfahrtseinrichtung, das Merkmal der Freiwilligkeit." Uns scheint dies Moment in den Begriff der Wohlfahrtseinrichtungen überhaupt willkürlich aufgenommen zu sein (und wohl kaum durch eine Notwendigkeit bedingt); denn eine Wohlfahrtseinrichtung kennzeichnet sich als solche bloß in ihrer Wirkung bezüglich der Art der Ausgestaltung des Zusammenwirkens. Sind etwa die Reichszwangsversicherungen keine Wohlfahrtseinrichtungen an sich, d. h. ihren gedachten Wirkungen nach? Es wäre wohl der Fall, wenn man die „Wohlfahrts"einrichtung der „Wohltätigkeits"einrichtung gleichstellen und folglich das, was einen rechtlichen Anspruch von sich aus darstellt, nicht hierzu zählen wollte. Es ist angemessen, hier von zwangs- und freiwilligen Wohlfahrtseinrichtungen zu sprechen. Bei den letzteren oder den eigentlichen ist selbstverständlich das hervorgehobene Moment der Freiwilligkeit in besonderem Maße zu betonen.

Damit sind wir zum Schlusse gekommen. Es fällt uns daher nicht mehr schwer, die Definierung der privaten Arbeitgeberwohlfahrtseinrichtungen zugunsten ihrer eigenen Arbeiter vorzunehmen. Unter solchen sind folglich diejenigen Einrichtungen zu verstehen, die auf der freiwilligen Initiative der Arbeitgeber beruhen, zum Zwecke der Förderung der sozialen Lage oder zur Beseitigung oder zur Linderung von Schäden, die sich innerhalb der sozialwirtschaftlichen Entwicklung (alles in bezug auf ihre eigenen Arbeiter) notwendig herausstellen und zwar nach Maßgabe und in Richtung der objektiven sozialen Zweckmäßigkeit.

[41] v. Erdberg a. a. O. S. 22.

II. Teil.

Zur Kritik der Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber.

A. Allgemeiner Teil.

Es wurde schon hervorgehoben, daß die hier zu besprechenden Einrichtungen, gleich den anderen, auf Änderung des sozialen Verhaltens beruhenden Maßnahmen einen sozialpolitischen Charakter im weiteren Sinne tragen und tragen müssen. Damit ist das Problem einer sozialen Kritik derselben gekennzeichnet. Es besteht darin, diese Einrichtungen auf ihre sozialpolitische Zweckmäßigkeit hin zu prüfen und sie, auf Grund der Bedingungen richtiger sozialer Mittel, insofern sie anpassungsfähig sind, entsprechend zu beeinflussen.

Die Prüfung des sozialpolitischen Wertes resp. der Richtigkeit einer sozialen Maßnahme setzt aber den Gedanken einer möglichen sozialen Zweckmäßigkeit voraus. Die Idee eines solchen möglichen zweckmäßigen sozialen Verhaltens bildet eine allgemeine und notwendige Voraussetzung — das objektive Urteil — in Sachen der Sozialpolitik. Diese Notwendigkeit ist dadurch begründet, daß man ein Prinzip zur Seite haben muß, das die Bedingungen, unter denen die betreffende soziale Maßnahme die Eigenschaft der Zweckmäßigkeit für sich in Anspruch nehmen kann, wiedergibt.

Welches ist dies Prinzip?

Es kann nichts anderes sein, als das letzte soziale Ziel selbst. Dies letzte Ziel der sozialen Entwicklung pflegt man unter dem Namen eines sozialen Ideals zum Ausdrucke zu bringen. Das soziale Ideal seinerseits drückt den Gesichtspunkt aus, von dem aus die sozialen Verhältnisse des menschlichen Zusammenwirkens in Richtung einer allgemeingültigen und unbedingten sozialen Organisation zu betrachten sind. Unter objektiv zweckmäßiger sozialer Regelung soll demzufolge eine solche verstanden werden, die unter der Idee einer allgemeingültigen

sozialen Organisation erfolgt und die in ihrer Wirkung mit dieser Idee im Einklange steht. Eine derartige Regelung der sozialen Verhältnisse bezeichnet man kurz als gesetzmäßige, indem man dem höchsten und letzten Zwecke des sozialen Lebens die Geltung und den Namen eines sozialen Gesetzes beilegt.

Worin besteht der Endzweck der sozialen Entwicklung? „Das Gesamtinteresse" — einen materiellen Zweck als Endziel und allgemeingültiges Gesetz der sozialen Entwicklung zu setzen ist eine Halbzeit: „Man lebt nicht um zu leben, man regiert nicht und läßt sich regieren, bloß um zu regieren oder regiert zu sein; der schließliche Zweck kann nur im Bewußtsein liegen, denn es gibt keinen Zweck außerhalb des Bewußtseins. Also nur ein Leben, in dem das Bewußtsein, in dem die Vernunft herrscht und nicht bloß dient, kann als Endzweck gedacht werden . . .[1]."

Unter Endziel der sozialen Vervollkommnung hat man sich also eine soziale Organisation auf Grundlage der sittlichen Vernunft aufgebaut, vorzustellen, die Idee einer Gemeinschaft, in der ein jeder die objektiv berechtigten Zwecke des anderen zu den seinigen macht, oder, was dasselbe ist, die Ideen einer sozialen Organisation, in der eine allgemeingültige Bezugnahme auf die sozial Verbundenen und deren Ziele stattfindet[2]. „Hiernach ergibt sich, daß der Endzweck des sozialen Lebens nur durch einen einheitlichen Gesichtspunkt für die formale Art und Weise bezeichnet werden kann, in der die einzelnen sozial Verbundenen zusammenzuschließen und zu bestimmen sind; durch eine oberste einheitliche Erwägung, die allüberall für Menschengruppen unter sozialer Regelung einzugreifen hat und der nach unbedingter Geltung zu folgen ist[3]."

Eine derartige formale Art und Weise des Zusammenschließens und Bestimmens der sozial Verbundenen läßt die Idee einer „Gemeinschaft frei wollender Menschen", d. h. einer Gemeinschaft, „in welcher ein jeder Angehörige in seinem gesellschaftlichen Entschließen und Vorgehen nur in objektiv berechtigter Weise verführe[4]", als letztes Ziel der sozialen Entwicklung auftauchen.

Der Gedanke eines sozialen Ideals ist, wie hervorgehoben, eine logische Notwendigkeit, um die objektive Berechtigung des einen Teils des sozialen Willens überhaupt bestimmen und feststellen zu können, und um dieses von der anderen Gruppe

[1] P. Natorp, Sozialpädagogik S. 158.
[2] R. Stammler, Wirtschaft und Recht 1906, S. 448 und 563.
[3] Stammler a. a. O. S. 448.
[4] Ebenda S. 581.

des objektiv unbegründeten Strebens und Begehrens sicher abzugrenzen[5]. Erst in der Beobachtung und Befolgung des sozialen Endzieles, d. h. indem man nur das objektiv Berechtigte zum Inhalt der sozialen Zielverfolgung machte, liegt die Gesetzmäßigkeit des sozialen Lebens gegeben[6]. Diese Funktion des sozialen Ideals erhebt ihn zugleich zu einer Erkenntnis und einem regulativen Prinzip im sozialen Leben sowie zu einer notwendigen Voraussetzung der sozialen Betrachtung und Kritik. —

Kehren wir jetzt zu dem in der Einleitung angedeuteten Begriff der „richtigen Art" sozialer Verhältnisse zurück. Was bedeutet diese „richtige Art" sozialer Verhältnisse vom Standpunkte des sozialen Ideales aus? Eben solche Verhältnisse, die in der Einheit des sozialen Ideales aufgehen, mit seinen systematischen Bedingungen in kritischer Prüfung vollständig übereinstimmen, d. h. mit der gesetzmäßigen Richtung desselben Schritt halten. Diese „richtige Art sozialer Verhältnisse" ist demzufolge keine Summe konkreter, faßbarer sozialer Zustände, sondern sie ist der Gedanke einer allgemeingültigen und teleologisch notwendigen Art der Ausgestaltung der letzteren. Dieser Gedanke einer solchen Ausgestaltung ist aber das soziale Ideal selbst, das für das gesamte soziale Streben und Verhalten unumgängliche Geltung besitzt.

Von einer sozialen Frage kann demzufolge in der Erkenntnis, daß bestimmte konkret gegebene soziale Zustände nicht den Anweisungen des sozialen Ideals entsprechen, die Rede sein. Die Aufgabe der sozialen Regelung als der Wärterin der sozialen Gesetzmäßigkeit dagegen besteht in der Auswahl der betreffenden Mittel, die das soziale Leben in die Richtung der genannten Gesetzmäßigkeit hinzulenken vermögen.

Damit streifen wir an den Begriff der zweckmäßigen sozialen Maßnahmen oder Mittel. Da das soziale Leben ein äußerlich geregeltes Zusammenleben und Verhalten an sich darstellt, das sich durch Verhalten und Tun, Wollen und Wirken von Regelunterworfenen vollzieht, so ist eine bestimmte soziale Maßnahme insofern zweckmäßig und richtig, als sie für das soziale Tun und Wirken der betreffenden Regelunterworfenen ein Verhalten verschafft, das mit den Bedingungen des sozialen Endzweckes in Einklang steht.

Die Bedingungen des sozialen Endzieles sind aber keineswegs konkret gegebene soziale Zustände, an denen die Wirkung der sozialen Maßnahmen gemessen oder verglichen werden soll, sondern stellen systematische Anweisungen dar, die

[5] Ebenda S. 580.
[6] Ebenda S. 589.

sich aus dem sozialen Ideale in kritischer Überlegung deduzieren lassen. Diese Anweisungen zeigen: Was ist gegenständlich ein richtiger sozialer Inhalt, eine gesetzmäßige Bestrebung, aber nie wie wird eine solche[7]. In dieser Richtung kann man auch Aufschluß über die soziale Zweckmäßigkeit oder das Gegenteil der vorliegenden sozialen Maßnahmen finden, in dem man den gegenständlichen Inhalt derselben einer Prüfung unterzieht und einen Vergleich in Richtung und nach Maßgabe jener Anweisungen des sozialen Endzweckes anstellt.

Die soziale Kritik, der die Aufgabe der Prüfung der bestehenden und der zu treffenden sozialen Einrichtungen oder Mittel obliegt, bedarf folglich als erster Voraussetzung, sich mit den oben erwähnten formalen Bedingungen der sozialen Zweckmäßigkeit, des sozialen Ideals, vertraut zu machen. —

Unter sozialer Zweckmäßigkeit stellten wir uns, wie schon ausgeführt, die Idee der Übereinstimmung der Wirkung eines sozialen Mittels mit der Idee der vollkommensten sozialen Organisation vor; oder wie sich Van der Colper anders ausdrückt: „Politisch berechtigt ist diejenige Gestaltung oder Änderung und die Bestrebung, die in der Richtung auf das höchste allgemeingültige Ziel, die Vervollkommnung aller, liegt[8].“ Die getroffene soziale Maßnahme aber, insofern sie objektive Zweckmäßigkeit oder, was dasselbe ist, soziale Richtigkeit für sich in Anspruch nehmen will, muß dahin wirken, Einheit mit der Idee einer Gemeinschaft frei wollender Menschen zu statuieren. Welches ist diese Wirkung, die in der Einheit der höchsten sozialen Idee vollständig aufgeht? Die wissenschaftliche Beantwortung dieser Frage ist nichts anderes, als die Frage nach dem Inhalt, den Denkbedingungen der sozialen Idee selbst. Damit kommen wir auf die gestellte Frage nach den Bedingungen der sozialen Zweckmäßigkeit zurück.

Die Beantwortung der Frage nach dem Anhalt der sozialen Idee einer vollkommeneren sozialen Organisation bildet nach dem oben ausgeführten gleichzeitig die Antwort auf die Bedingungen der sozialen Zweckmäßigkeit, unter deren Beobachtung und Verfolgung das soziale Wollen die Eigenschaft der Richtigkeit erlangt. Die betreffenden Bedingungen der objektiven sozialen Richtigkeit sind aber keineswegs das vorletzte kausale Glied des richtigen sozialen Zustands; es ist überhaupt an keinen kausalen Nexus zwischen letzterem und der sozialen Idee dabei gedacht; denn die letztere hat nur die Bedeutung, daß dem allezeit empirisch erwachsenden sozialen Wollen die

[7] Stammler a. a. O. S. 609 f.
[8] Die Politik als Wissenschaft S. 23.

Eigenschaft der objektiven Berechtigung verliehen werden kann, indem das soziale Streben in seinem besonders bedingten Inhalte nach dem Gedanken unserer sozialen Idee gerichtet und bestimmt wird. Daraus ergibt sich bei der Frage der Bedingungen, des Inhaltes der sozialen Idee, daß es sich um deren systematische Bedingungen und deren Grundsätze und Postulate handelt, nach denen man in der Praxis verfahren muß.

Welche Forderungen stellt nun das oberste soziale Gesetz an die soziale Regelung, die soziale Gesetzgebung, als den Inbegriff aller regelnden sozialen Tätigkeiten? Die Antwort muß lauten: solche, die in Richtung der sozialen Idee einer vollkommeneren sozialen Organisation liegen. Diese letztere zeichnet sich durch eine allgemeingültige Bezugnahme auf die gesellschaftlich Verbundenen und deren Ziele aus, ist ein logischer Ausdruck der frei wollenden Menschengemeinschaft. Die Idee einer solchen spiegelt mit logischer Notwendigkeit eine derartige Richtung des Gedankens wieder; denn das subjektiv freie Wollen in logischer Reflexion ist gleichbedeutend mit dem Gedanken einer allgemeingültigen Bezugnahme auf die Sozialverbundenen[9]. Für die Politik im weiteren Sinne, die sich mit Schaffung eines neuen sozialen Wollens beschäftigt, kommen also bloß Lehren und Postulate, die sich in der oben angeführten Richtung bewegen, in Betracht. Diese sind auf dem Wege der einfachen Überlegung an Hand der formalen Voraussetzungen des sozialen Ideals, der Grundsätze des Achtens und Teilnehmens, wie es Professor Rudolf Stammler in seinem Werk: „Die Lehre vom richtigen Rechte" zu gewinnen.

Es kommen folgende Postulate des sozialen Lebens für die Politik in Betracht:

1. Ein Zusammenwirken frei wollender Menschen bringt mit logischer Notwendigkeit an erster Stelle den Gedanken, daß jeder Einzelne auch Selbstzweck bleiben muß, mit sich[10]. Das ist das Postulat der sozialen Persönlichkeit.

2. Als ein weiteres Postulat der sozialen Gesetzmäßigkeit gilt logischerweise die Deduktion, daß die soziale Verfügungsgewalt der einzelnen gesellschaftlich Verbundene, „nach oben wie nach unten hin in bedingten Schranken zu halten ist[11]. Dieses Postulat des Maßes ist ein notwendiger Ausfluß des sozialen Grundsatzes des allgemeinen Teilnehmens.

3. Dem sozialen Grundsatze der sozialen Idee, nach dem der Einzelne nach Willkür aus der Gemeinschaft nicht ausge-

[9] Stammler, Wirtschaft und Recht S. 63.
[10] Stammler, Die Lehre vom richtigen Rechte 1906.
[11] Derselbe a. a. O.

schlossen werden darf, entspricht das wichtige Postulat der allgemeinen Fürsorge. Dies letztere bezieht sich auf die Pflege der Faktoren, die das richtige Wollen für möglichst viele möglich machen. Eine Ausführung dieses Gedankens ist hier nicht geboten [12]. Wir heben hier bloß das wirtschaftliche Moment hervor. „Der zutreffende Anteil an dem Ertrage der sozialen Wirtschaft ist eine selbstverständliche Voraussetzung zum rechten Wollen überhaupt, welches bei Beschränkung bloß auf Einzelsorgen des Bestehens von selbst sich ausschließt [13]."

4. Als viertes Postulat ist endlich die Rechtssicherheit zu betrachten. Der Begriff des Rechtsschutzes, der dem Einzelnen durch den Grundsatz des sozialen Achtens, der in der sozialen Idee liegt, zuteil wird, erheischt, daß der Inhalt eines Wollens der Willkür eines anderen nicht anheim fallen darf. Das bestehende Recht ist folglich vor Willkür zu schützen; es darf nur durch neues Recht beseitigt werden. —

Über das Wesen der angeführten Postulate des sozialen Lebens ist bezüglich ihrer Stellung zum sozialen Ideale nach dem Gesagten nur noch wenig zu bemerken. Wie leicht zu ersehen ist, bilden sie keine materiellen Zwecke und Prinzipien, sondern stellen bloß Gedankenrichtungen an sich dar, die geschlossen auf das soziale Ideal hinzielen [14]. Das soziale Ideal bildet ihre Einheit in dem Sinne, daß Bedingungen zu einem einheitlichen, nach einem letzten allgemeingültigen Gesichtspunkte zu richtenden, unter sozialer Regelung stehendem Zusammenwirken von Menschen dargestellt werden. Ihre Eigenschaft als solche verdanken sie eben dieser letzten Erwägung. Daraus ergibt sich, daß ihnen nichts Empirisches anhaftet, im Gegenteile: sie sind reine logische Formen der Idee eines nach einem allgemeingültigen Prinzip geregelten Zusammenwirkens von Menschen, also Deduktionen, reine logische Auslegungen einer solchen Idee. Sie stellen folglich weiter keine sachlichen Bedingungen dar, die unmittelbar von sich aus den angestrebten „richtigen" oder „gesetzmäßigen" Erfolg zu bewirken haben; sie wollen nicht sagen: Welche inhaltlichen Ziele und Normen sind gut und gerecht, sondern: Wann besitzt eine besondere Regel, d. h. eine auf Änderung oder Umgestaltung der sozialen Zusammenhänge beruhende Einwirkung die formale Eigenschaft des Richtigen, des Zweckmäßigen, oder, um den präzisen sozialphilosophischen Ausdruck zu gebrauchen, des Gesetzmäßigen [15]? Darin besteht ihre allgemeine und unumgängliche Aufgabe.

[12] Die Ausführungen Natorps in Sozialpädagogik sind lesenswert.
[13] Stammler, Die Lehre vom richtigen Rechte.
[14] Ebenda.
[15] Stammler, Wirtschaft und Recht S. 462.

B. Besonderer Teil.

Nachdem wir uns mit den notwendigen Voraussetzungen jeder sozialen Kritik bekannt gemacht haben, gehen wir auf das Problem der sozialen Kritik der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber im besonderen über, d. h. wir wollen die Fragen, die im Zusammenhange mit deren Durchführung stehen, einer zweckmäßigen Besprechung unterziehen.

An erster Stelle wollen wir die Frage nach der Möglichkeit einer einheitlichen Stellungnahme zu den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber erörtern, und zwar nach deren einheitlicher Bejahung oder Verneinung. Die Antwort darauf ist nicht schwer. Es genügt, etwas über das Objekt der sozialen Kritik nachzudenken. Es handelt sich dabei stets um gleichartige, massenhaft unter einer bestimmten Regelung notwendigerweise auftretende Erscheinungen, die von dem Gesichtspunkte der sozialen Gesetzmäßigkeit aus zu prüfen sind. Der Gegenstand der Sozialkritik ist also stets das Individuelle, d. h. ein in seiner Eigenart als besonderer Fall auftretendes soziales Phänomen, im Gegensatz zu der naturwissenschaftlichen Betrachtung, bei der nur das Allgemeine den Schwerpunkt des Interesses bildet. Daher kann das soziale Wollen überhaupt die Sozialkritik nicht interessieren, sondern bloß das einzeln empirisch erwachsende Wollen.

Der Möglichkeit einer einheitlichen Stellungnahme zu den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber liegt die Voraussetzung einer einheitlichen Wirkung derselben zu Grunde. Daß dieselben in ihrer Wirkung stets etwas Verschiedenartiges darstellen, bedarf kaum der Erwähnung. Es ist Beweis genug, nur auf die Mannigfaltigkeit in der Gestaltung des Wohlfahrtsverhältnisses einer und derselben Gattung der Wohlfahrtseinrichtungen und die Verschiedenheit der bei sachlichen und persönlich-kulturellen Verhältnissen in Betracht kommenden Produktionsarten hinzuweisen. Hiezu kommt noch die Tatsache, daß unter Wohlfahrtseinrichtungen eine Summe verschiedenartiger Einrichtungen zu verstehen ist, die auf Lösung verschiedener Probleme der sozialen Frage bezüglich der Arbeiterklasse hinzielen.

Eine einheitliche Stellungnahme wäre also möglich, wenn man a priori oder in unendlichen Einzeluntersuchungen eine gleichartige Richtung in der Wirkung der fraglichen Einrichtungen beweisen könnte. Hierzu bemerken wir, daß der erstere Weg überhaupt nicht vorhanden ist; denn es gibt schlechter-

dings kein konkretes richtiges soziales Mittel a priori. Alle sozialen Mittel bekommen ihre Eigenschaft der Richtigkeit resp. Zweckmäßigkeit erst durch ihre soziale Bestimmung und Besonderheit in der Erfahrung. Dabei handelt es sich hierbei nicht um eine absolute Zweckmäßigkeit, die nicht einmal in der Erfahrung zu finden ist, sondern um eine objektive, d. h. eine durch und auf Grund der Norm der sozialen Gesetzmäßigkeit, wie wir sie ausgeführt haben, konstituierte. Das objektiv Richtige oder Unrichtige aber kann als Wertbeziehung bloß ein Produkt formalen Verfahrens sein, und nie zusammenhanglose, d. h. raum- und zeitlose Ideen.

Was den zweiten Weg betrifft, so ist er an sich zwar nicht unmöglich, praktisch aber vielleicht unnötig; denn es ist aus dem Wesen des sozialen Mittels, das darin besteht, den geschichtlich gegebenen sozialen Wandel zu einem Zeitpunkte zu den Weisungen der sozialen Gesetzmäßigkeit überzuleiten, zu entnehmen, daß es sich der Verschiedenheit des geschichtlichen Wandels entsprechend nur um wandelbare soziale Mittel, d. h. solche, mit begrenzter Zeit- und Raumgeltung, handeln kann. Folglich muß eine einheitliche Wirkung auf Grund der erwähnten Verschiedenheit in der Beschaffenheit des geschichtlichen Stoffes eine unerfüllbare Hoffnung bleiben.

Es kommt aber noch hinzu, daß man nicht irgend eine beliebige einheitliche Wirkung an sich als diesbezüglich genügend betrachten darf, sondern stets eine besondere, und zwar eine auf Grund der sozialen Gesetzmäßigkeit ermittelte und in deren Richtung liegende einheitliche Wirkung.

Es ist deswegen vom Standpunkte der formalen sozialen Gesetzmäßigkeit aus grundfalsch, wenn Sozialdemokraten strenger Marxischer Observanz, die an dem Grundsatze des Klassenkampfes festhalten, die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber insgesamt aus Rücksicht ihrer versöhnenden Wirkung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Prinzip verwerfen; denn der Gedanke des Klassenkampfes hat nichts damit zu tun, was im sozialen Leben berechtigt oder unberechtigt ist.

Demselben Vorwurfe fallen auch diejenigen anheim, die die in Rede stehenden Einrichtungen aus dem Grunde rechtfertigen, weil sie den sozialen Frieden zu fördern geeignet sind. Wie die ersteren, so begehen auch die letzteren dabei ein und denselben Irrtum: sie suchen das Kriterium in einem in keinem deutlichen Zusammenhang mit dem obersten sozialen Gesetze stehenden praktischen Erfolg, denn, „die Eigenschaft des objektiv Berechtigten vermag nicht in dem empirisch bedingten und historisch stetig wechselnden Inhalte konkreter Einzelzwecke zu liegen, sondern in dem allgemeingültigen formalen Prinzip,

das als richtender Gesichtspunkt bei der Erledigung der Einzelzwecke innegehalten wird[16]".

Auch der prinzipiellen Abneigung des extremen politischen und sozialen Individualismus, der allerdings heute in reinem Zustande kaum noch vorkommt und der sich gegen jeden fremden Eingriff in das sozialwirtschaftliche Leben außer der Selbsthilfe richtet, muß hier kurz gedacht werden. Er geht von dem Gedanken aus, daß nur die Selbsthilfe dem Einzelnen zu helfen vermag. Von diesem Standpunkte aus wird alles, was auf die Erlahmung der Selbstinitiative und des Verantwortlichkeitsgefühles hinzielt, einheitlich prinzipiell verworfen. In einem solchen Zusammenhang werden auch die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber verneint.

Der Irrtum dieser Anschauung, insofern sie überhaupt die Frage nach dem zweckmäßigen Mittel und Wege zu erwägen vermag, liegt klar darin, daß er der Selbsthilfe die unter allen Umständen unbedingte Fähigkeit, das soziale Leben gesetzmäßig zu gestalten, zutraut, was uns als eine doktrinäre Behauptung erscheint. Dabei wird gänzlich übersehen, daß der Wirkungskreis der Selbsthilfe ein beschränkter ist, und daß die Voraussetzungen der Selbsthilfe für den Einzelnen nicht stets vorhanden sind. Man muß immer im Auge behalten, daß zur Selbsthilfe vor allem ein gewisser Grad von Intelligenz gehört, was an sich nicht gegeben ist. „Immerhin gibt es Zustände," schreibt Herkner, „welche eine Vermengung der Armen- und Arbeiterfrage rechtfertigen können . . . Dann müssen dem Arbeiter an Stelle roher sinnlicher Genüsse erst wieder die elementarsten Bedürfnisse und Gewohnheiten menschlicher Gesittung auf diesem Wege vermittelt werden[17]." Hierzu kommen, wie erwähnt, Momente sozialer Natur, die sich der Bemächtigung des Einzelnen vollständig oder zum Teile entziehen.

Damit glauben wir, die Frage nach der Möglichkeit einer einheitlichen Stellungnahme bezüglich der genannten Wohlfahrtseinrichtungen ausreichend beleuchtet zu haben. Die wissenschaftliche Unhaltbarkeit der Stellungnahme von den angeführten Gesichtspunkten aus bedarf kaum des weiteren Beweises.

Ein weiterer sehr verbreiteter Standpunkt bei der Beurteilung der sozialen Maßnahmen überhaupt, resp. der Wohlfahrtseinrichtungen ist derjenige, der an das Verhältnis von Nutzen und Schaden dieser Einrichtungen für den Arbeiter

[16] Stammler, Wirtschaft und Recht S. 603.
[17] H. Herkner, Die Arbeiterfrage S. 447. Ähnlich Bourquin a. a. O. S. 364.

knüpft. Das ist der Gesichtspunkt des Eklektismus, wenn man sich kurz und zusammenfassend ausdrücken will.

Dieser Betrachtungsweise haftet die Unzulänglichkeit des Eklektismus als Beurteilungsprinzip an. Er muß ja notwendigerweise die Tatsachen des Nutzens und des Schadens in ihrer Eigenart als bekannte Qualitäten voraussetzen, denn er vermag nicht von sich aus Aufschluß darüber zu geben, was sozial nützlich resp. schädlich ist.

Im übrigen ist der Eklektismus in seiner Art als Kriterium betreffs der Zweckmäßigkeit oder Richtigkeit einer bestimmten Einrichtung unhaltbar. Die positiven oder negativen Momente einer Einrichtung, mögen diese auch an Hand der Sozialgesetzmäßigkeit gefunden sein, können in keinem Falle diesbezüglich maßgebend sein, d. h. sie können nicht die Eigenschaft der objektiven Berechtigung derselben als richtiges soziales Mittel haben. Letzteres knüpft die Bedingung an, daß das ganze Verhalten, das sie bewirkt, in der Einheit der sozialen Postulate vollständig aufgehen muß.

Aus diesem Grunde ist diese Beurteilungsweise ebenfalls als unwissenschaftlich zu erklären.

Kommen wir jetzt zu unserer formal-kritischen Betrachtungs- und Beurteilungsart in bezug auf die sozialen Mittel zurück.

Das Kriterium dieser Beurteilungsweise knüpft, wie hervorgehoben, an die Übereinstimmung des bewirkten sozialen Verhaltens durch die betreffende soziale Einrichtung mit den formalen Bedingungen des sozialen Ideals an. Das Urteil über die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zugunsten ihrer Arbeiter muß also auch in der genannten Richtung gesucht werden.

Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber sind aber weder nach ihrer Art, noch nach Organisation der einzelnen Wohlfahrtsverhältnisse etwas Gleichartiges. Von der Verschiedenheit in der sozialen und kulturellen Reife der Bevölkerung der verschiedenen industriellen Orte sehen wir hier augenblicklich ab. Aus diesem Grunde kann sich eine Sozialkritik nicht auf die Wohlfahrtseinrichtungen insgesamt beziehen, sondern nur auf eine bestimmte Art derselben. Diese letztere muß sich durch die Gleichartigkeit in der Wirkung auszeichnen. Kurz also, Objekt der Sozialkritik der genannten Einrichtungen können nur gleichartige Verhältnisse, gleichartiges Verhalten bilden. Dies ist sodann die notwendige Gestalt der Sozialkritik, die sich aus ihrer Aufgabe der Prüfung der einzeln auftretenden Erscheinungen des sozialen Lebens ergibt.

Die Schwierigkeit, die einer derartigen Auslegung der Kritik der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in den

Weg stellt, liegt offen zu Tage; denn die empirische Mannigfaltigkeit bringt notwendig die Auflösung der ganzen Aufgabe in unendliche, kaum erfaßbare Einzeluntersuchungen mit sich. Solche hier anzustellen, kann nicht unsere Aufgabe sein. Deswegen müssen wir uns nach einer neuen Zusammenfassung umschauen.

Als geeignete und brauchbare Grundlage zu diesem Zweck scheint uns die Ermittlung des Verhaltens der in Frage stehenden Wohlfahrtseinrichtungen zu den Voraussetzungen für die zweckmäßige resp. richtige Art der Ausgestaltung der sozialen Verhältnisse der Arbeiter dienen zu können. Unter diesen Voraussetzungen verstehen wir den Inbegriff der sozialen Regelung in bezug auf die Arbeiterklasse durch das Recht; also die Bestimmungen des positiven Rechtes zu einem Zeitpunkte, der nach der zeitgenössischen Anschauung des sozialen Gesetzgebers dem Gedanken der gesetzmäßigen Regelung entspricht, und zwar gemäß der Auffassung der Aufgabe der sozialen- resp. Rechtsordnung, nach welcher diese „in der Herstellung eines solchen Zusammenwirkens liegt, daß in dieser geschichtlich gegebenen Lage für einen jeden Unterworfenen eine objektiv begründete Art seiner Zweckverfolgung ermöglicht wird[18].“ Die Zuhilfenahme dieser objektiven Voraussetzungen bei einer zusammenfassenden und allgemein gehaltenen Betrachtung ist unerläßlich; denn sie treten an Stelle der formalen Bedingungen der sozialen Gesetzmäßigkeit als Anhaltspunkte ein. Aus diesem ihrem Wesen ergibt sich folglich, daß der auf Grund dieser Voraussetzungen gezogene Schluß auf den sozialpolitischen Wert der in Frage stehenden Einrichtungen nur ein bedingter ist, daß nämlich stets der Gedanke aufkommt, daß die Aufhebung dieser Voraussetzungen eine ungünstige Sachlage für die soziale Zweckverfolgung der Arbeiter zur Folge haben kann. Wir möchten diesen Gedanken an einem Beispiele klar machen. Wenn wir die Wirkung gewisser Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber auf die Vertragsposition des Arbeiters, seine Freizügigkeit, Koalitionsfreiheit oder die Bedingungen zur Wahrung seiner Interessen überhaupt hin untersuchen, so ist das bejahende Urteil nur in Gedanken konstituiert, so daß sich die festgestellte Wirkung in einer möglichst günstigen oder ungünstigen Sachlage der sozialen Zweckverfolgung äußert. Das Urteil besitzt folglich keinen absoluten, sondern nur einen bedingten Wert, und zwar insofern als die ausgeschalteten Rechte und Freiheiten auch tatsächlich eine dahingehende Wirkung in der sozialen Zweckverfolgung bedingen.

[18] Stammler, Wirtschaft und Recht S. 601.

Mithin darf man sich unter diesen positiven Voraussetzungen kein allgemeingültiges, für alle Orte und Zeiten geltendes System einer richtigen materiellen Regelung vorstellen, sondern eine bestimmt begrenzt geltende, unter den wirkenden sozialen Kräften teleologisch notwendige soziale Regelung. Der Ausdruck dieser notwendigen sozialen Regelung der Idee nach ist, wie schon hervorgehoben, die soziale Gesetzgebung im weiteren und engeren Sinne, als Inbegriff aller Rechte, die darauf ausgehen, eine in der sozialen Gesetzmäßigkeit oder Richtigkeit gipfelnde Einwirkung auf die sozialen Verhältnisse zu erzielen.

Damit gelangen wir an den Punkt der Ausführung der wichtigsten Rechte, die der Auffassung des heutigen Gesetzgebers gemäß als notwendige Grundlagen zur richtigen Ausgestaltung der sozialen Verhältnisse der Arbeiterklasse gelten. Sie bilden im weiteren Sinne das Gebiet des Arbeitsrechtes. Wir bringen sie hier in historischem und erklärendem Zusammenhange zu kurzer Darstellung.

Die französische Revolution hat die Freiheit der Arbeit proklamiert. Jedem sollte es von nun an frei stehen, nach bestem Gutdünken diesen oder jenen Beruf, Handwerk, Geschäft oder Kunst auszuüben. Mit dieser Bestimmung des Art. 7 der Dekrete vom 2. bis 17. März 1791 wurden die letzten Reste des Zunftwesens, das bis dahin bestand, beseitigt.

In diesem Rechte der freien Arbeit erblickte der zur Herrschaft gelangte Liberalismus die erste und unumgängliche Voraussetzung jedes sozialwirtschaftlichen Fortschrittes. Und dies mit Recht. Das Zunftwesen paßte nicht mehr in die neuen Verhältnisse. Es bildete vielmehr einen Hemmschuh für die sozialwirtschaftliche Entwicklung. Die Mißbräuche der Meister mit ihrer Stellung in der Zunftverfassung war derart gewachsen, daß man mit Recht von einem Tiefpunkte in moralischer und sozialökonomischer Hinsicht am Vorabend der Revolution sprechen kann. All das drängte nach einer Umwälzung auf dem Gebiete der wirtschaftlichen Verfassung. Die Freiheit der Arbeit in ihren möglichen Immanationen setzte sich mit einem Schlage durch und das sozialwirtschaftliche Leben ging einer bis dahin nicht dagewesenen Entwicklung entgegen.

Die Freiheit der Arbeit in bezug auf den Arbeiter drückte sich in seinem Rechte bezüglich der Berufswahl, der Arbeitsgelegenheit, der Arbeitsbedingungen, der freien Eingehung eines Arbeitsverhältnisses, überhaupt frei vorzugehen, aus. Darin erblickte der Gesetzgeber der Revolutionszeit den mächtigsten Hebel zur richtigen, den Fortschritt fördernden Gestaltung des sozialen Lebens. Und dies ist der notwendige Gedanke, insofern man nämlich die ganze Umgestaltung als sozial zweckmäßig oder richtig rechtfertigt.

In der weiteren sozialwirtschaftlichen Entwicklung hat sich aber die Hoffnung auf Harmonie im Wirtschaftsleben zum großen Teil nicht erfüllt. Speziell für die Arbeiterklasse, die durch die darauf folgende großkapitalistische Entwicklung an Bedeutung immer mehr wuchs, ist wenigstens von dieser Harmonie kaum zu sprechen. Alle Rechte und Freiheiten, die den Arbeitern durch die sozialwirtschaftliche und politische Umwälzung der Revolutionszeit zufielen, blieben in praxi tote Buchstaben. Und doch geschah dies gewissermaßen ganz naturgemäß. Im wirtschaftlichen Kampfe zwischen Arbeit und Kapital hat das letztere der ganzen Sachlage nach eine überlegene Stellung. Vor dem Eintritt der sozialpolitischen Ära des Staates konnten die schwachen Schultern der Kapitallosen und zum Arbeiten Genötigten das schwere und erdrückende Gewicht des Kapitales nicht ertragen. Unter diesen tatsächlichen Verhältnissen in der Gesellschaftsordnung vollzog sich für die Arbeiterklasse in den industriell vorgeschrittenen Ländern eine Lage des wirtschaftlichen Druckes und des moralischen Tiefstandes. Eine Arbeiterfrage stieg allmählich drohend am politischen Horizonte Englands, Frankreichs und Deutschlands empor und im Jahre 1848 haben wir es in der französischen Hauptstadt sogar mit einer ausgesprochenen Arbeiterbewegung zu tun.

Öffentliche Meinung und Gesetzgebung aller wirtschaftlich vorgeschrittenen Länder konnten sich von diesem Zeitpunkte ab die Ungerechtigkeit und die soziale Unzweckmäßigkeit der die Arbeiterklasse betreffenden sozialen Phänomene auf die Dauer nicht verhehlen. Die soziale Notwendigkeit des Schutzes des Arbeiters vor der autoritativen Übermacht des Kapitales wurde für jeden objektiv denkenden Menschen eine selbstverständliche Tatsache. Diese Einsicht drängte sich immer mehr und relativ schnell in die Öffentlichkeit, und damit war auch der mächtigste Faktor und ein fester Boden für die Ära der modernen sozialen Gesetzgebung geschaffen.

Das Wesen der sozialen Gesetzgebung im allgemeinen und speziell das der modernen Arbeitergesetzgebung nach ihrer formalen Art hin bedarf hier kaum der Wiederholung Es unterliegt, wie schon ausgeführt, der allgemeinen Bestimmung der sozialen Ordnung überhaupt, die darin besteht, Gesetzmäßigkeit für das soziale Leben herzuleiten. Was uns hier angeht, ist die Feststellung konkreter Richtlinien der gesamten Arbeitergesetzgebung, die sich im Bestreben der formalen sozialen Gesätzmäßigkeit der Idee nach notwendig vereinigen müssen, insofern sie auch tatsächlich positive Voraussetzungen derselben Gesetzmäßigkeit bilden wollen.

Wir werden hier diese konkreten Richtlinien und die ein-

zelnen wichtigen Rechtsbestimmungen und -verfügungen, die in diesen ersten vollständig aufgehen, auszuführen versuchen. Von einer Anlehnung und Orientierung derselben an die systematischen Grundrichtungen, die sozialen Postulate des sozialen Ideals, sehen wir hier ab, denn dann wären Wiederholungen schwer zu umgehen, aus dem Grunde, daß eine und dieselbe Rechtsbestimmung resp. soziale Regelung zugleich die Gesichtskreise aller oder einiger sozialer Postulate umfaßt, d. h. sich als Ausfluß derselben darstellt. Deswegen ziehen wir es vor, dieselben hier synthetisch zu ermitteln und darzustellen.

a) Als eine Grundtendenz der Rechtsordnung der neuen Zeit und der besonderen, den Schutz des Arbeiters betreffenden Gesetze ist an erster Stelle das Bestreben der Verbürgung der wirtschaftlichen Freiheit, des Selbstbestimmungsrechtes im weiteren Sinne, d. h. der freien Berufswahl, der freien Eingehung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses etc. zu bezeichnen.

Diesem Geiste dient die Bestimmung des § 624 des BGB. Es heißt dort: „Ist das Dienstverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Verpflichteten nach dem Ablaufe von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.“ Die Tendenz dieser Bestimmung ist ohne weiteres klar; sie geht dahin, die Freiheit der Person des Arbeiters zu wahren, indem sie eine längere Verdingung als fünf Jahre rechtlich unmöglich macht. Zu dieser Einsicht ist noch früher die französische Gesetzgebung gelangt. „Zunächst ganz allgemein in Art. 1780 des code civil, § 1, der besagt, man könne nur auf Zeit oder zu bestimmter Verrichtung seine Arbeitskraft verdingen. Klarer und unzweideutiger aber drückt sich der Wille des Gesetzgebers, den Arbeiter vor der Gefahr des Eingehens zulanger Verpflichtungen zu schützen und ihm die Möglichkeit zu gewähren, günstige Arbeitsbedingungen aufzusuchen, im Gesetz vom 22. Germinal XI. Art. 15, aus, das bestimmt, der Arbeiter könne sich nicht länger als auf ein Jahr verpflichten[19].“

b) Eine zweite Grundtendenz der modernen Arbeitergesetzgebung ist weiter das Bestreben, dem Arbeiter die Möglichkeit des Aufsuchens günstigerer Arbeitsbedingungen zu verbürgen.

Diesem Bedürfnis entsprang die frühere Gewährung der Freizügigkeit, die als ein notwendiges Korrelat des Rechtes der Aufsuchung besserer Arbeitsgelegenheit anzusehen ist. Das Freizügigkeitsgesetz vom 1. November 1867 gibt jedem

[19] Prévôt a. a. O. S. 218.

Reichsangehörigen das Recht, den Ort, an dem die Arbeitsbedingungen für ihn minder günstig sind, zu verlassen, um einen anderen mit günstigeren aufzusuchen. In Österreich geschah das durch das Staatsgrundgesetz vom 21. Dezember desselben Jahres; in Frankreich dagegen noch früher: in der Erklärung der Menschenrechte von 1789 unter dem Namen: Le droit de libre séjour et de libre circulation; in der Verfassung von 1791 dagegen als: Liberté d'aller, de rester et de partir. In diesem Zusammenhange, nämlich der Wahrung der Freiheit des Arbeiters, sich bessere Arbeitsgelegenheit zu suchen, mag auch die Bestimmung des § 888 Abs. 2 der ZPO. in der Fassung vom 20. Mai 1898 Erwähnung finden. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeiter nicht mehr zur Leistung von Diensten aus einem Dienstvertrag gezwungen werden, wie es nach den früheren Verordnungen der Fall war[20]. Dem Arbeitgeber ist es heute gestattet, sich für den Fall des Kontraktbruches einen bestimmten Schadenersatz oder ein Konventionalstrafe auszubedingen. Nach dem 1891 eingefügten § 124 b der Gewerbeordnung kann der Arbeitgeber von dem kontraktbrüchigen Arbeiter als Entschädigung für den Tag des Kontraktbruchs und für jeden anderen Tag der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Arbeitszeit, höchstens aber für eine Woche den Betrag des ortsüblichen Tagelohnes ohne Nachweis des Schadens fordern, verliert jedoch dadurch den Anspruch auf Erfüllung des Vertrages und auf weiteren Schadenersatz; nach der rückständigen Gewerbeordnung Österreichs von 1885 dagegen kann der vertragsbrüchige Arbeiter durch die Behörde zur Rückkehr in die Arbeit für die noch fehlende Zeit der Kündigungsfrist angehalten und überdies mit Verweis oder mit einer Geldstrafe bis zu 400 Gulden, oder mit Arrest bis zu 3 Monaten bestraft werden[21].

Demselben Zwecke resp. dem Streben des Gesetzgebers, den Übergang des Arbeiters von einem ihm nicht mehr konvenierenden Berufe in einen anderen günstigeren zu erleichtern, ist die Bestimmung der Gewerbeordnung entsprungen. Nachdem dem Arbeitgeber verboten ist, das Arbeitszeugnis mit Merkmalen zu versehen, die den Zweck verfolgen, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaute des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen. In allen sozialpolitisch vorgeschrittenen Ländern hat sich diese Auffassung mit kleinen Nuancierungen in den letzten Jahren durchgesetzt. Bloß Österreich-Ungarn steht auf dem Boden des strikten Rückstandes: dessen Gewerbeordnung schreibt für jeden industriellen und gewerblichen Arbeiter

[20] Günther a. a. O. S. 12.
[21] Van der Borght, Sozialpolitik S. 220.

das obligatorische Arbeitsbuch vor, das auch zu Eintragungen über Leistungsfähigkeit und Verhalten benützt wird. In Frankreich waren nach der Wiedereinführung des obligatorischen Arbeitsbuches im Jahre 1803 u. a. auch die Vorschüsse einzutragen, die etwa dem Arbeiter von seinem Arbeitgeber gemacht wurden. Trat der Arbeiter vor Rückgabe der Vorschüsse in Dienste eines Dritten, so mußte der neue Arbeitgeber behufs Befriedigung des bisherigen Arbeitgebers für die Vorschüsse Lohnabzüge bis zu $^1/_{10}$ des Tagelohnes machen. Durch Gesetz vom 14. Mai 1851 wurde der größte Betrag der zu gewährenden Vorschüsse auf 30 Francs festgesetzt, um die Abhängigkeit zu mildern, in welcher die Arbeiter durch die Vorschüsse infolge der erwähnten Bestimmung geraten waren[22]. Seit dem Jahre 1889 gibt es in Frankreich weder obligatorische, noch fakultative Arbeitsbücher. Dadurch ist den mehrfachen Mißbräuchen seitens der Unternehmer ein Ende gemacht und den Arbeitern die Möglichkeit, sich einen anderen Dienst zu suchen, in dem sie einen besseren Unterhalt zu erwerben vermögen, erheblich erleichtert worden.

Die Bedeutung der Kündigungsfristen ihrer Gestaltung für das grundlegende Recht der Aufsuchung günstigerer Arbeitsbedingungen läßt uns diesen Punkt hier logischerweise weiter in Betracht ziehen. § 122 der RGO. verfügt, daß die Kündigungsfristen für die beiden Kontrahenten gleich seien. Es schließt somit die rechtliche Möglichkeit aus, daß dem Arbeiter im Arbeitsvertrage eine Kündigungsfrist auferlegt wird, während der Arbeitgeber sich eine Entlassung zu jeder Zeit vorbehält.

Nach ihrem inneren Zusammenhange sind wohl auch die Bestimmungen der Gewerbeordnung über Lohneinbehaltung und Lohnverwirkung hierher zu zählen; denn die Überlassung der freien Hand der beiden Parteien in der Regelung dieses Punktes könnte vielfach zu Verdingungen führen, die eine ständige Bindung des Arbeiters zur Folge haben würde. Die reichsdeutsche Regelung dieses Verhältnisses in der Gewerbeordnung beruht auf dem Arbeiterschutzgesetz vom 1. Juli 1891. Sie erstreckt sich bloß auf die Fälle, in denen die Einbehaltung oder Verwirkung des Lohnes für den Fall des Vertragsbruchs des Arbeiters zur Deckung der Ansprüche des Arbeitgebers vereinbart ist. Nach § 119 a der RGO. darf nicht mehr als $^1/_4$ des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrage von höchstens einem durchschnittlichen Wochenlohne einbehalten werden und nach § 134 Abs. 2, der nicht für gewerbliche Unternehmungen überhaupt gilt, sondern nur für Fabriken, in denen in der Regel

[22] Van der Borght a. a. O. S. 157.

mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden. Die Arbeitgeber solcher Unternehmen dürfen für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter die Verwirkung des rückständigen Lohnes, also die Vernichtung des Anspruchs auf den verdienten, aber noch nicht bezahlten Lohn, nicht über den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohnes hinaus, ausbedingen. Eine ebensolche Wirkung bezweckt das französische Gesetz vom 12. Januar 1895, in dem es bestimmt, „es finde keine Kompensation statt zwischen dem Lohne, den der Arbeitgeber dem Arbeiter schuldet und den Summen, die dieser eventuell jenem schuldet, es sei denn, daß es sich um Werkzeuge oder Materialien handelt, die zur Arbeit erforderlich sind, oder um Vorschüsse zum Zwecke der Beschaffung solcher Gegenstände[23]."

Die Regelung aller dieser und auch anderer Momente des Arbeitsvertrages seitens der Gesetzgebung deutet genügend an, welch große Bedeutung für eine richtige Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses der Gesetzgeber unter den heutigen sozialwirtschaftlichen Verhältnissen dem Faktor des freien Aufsuchens der günstigsten Arbeitsbedingungen beimißt.

c) Eine andere Tendenz der modernen sozialen Gesetzgebung ist die, dem Arbeiter die freie Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen zu erleichtern, resp. ihm diese zu gewährleisten.

Dieses Streben kommt an erster Stelle durch die §§ 105 und 152 der Gewerbeordnung zum Ausdrucke. Ersterer beseitigt die früheren Verbote des gemeinsamen Vorgehens bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der Zweite geht auf eine Anerkennung der Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens der Arbeiter bei Feststellung der für sie gemeinsamen Bedingungen aus. Als Ausfluß dieser Rechtsmöglichkeit sind die Gruppenarbeitsverträge, die den Arbeitern bessere Arbeitsbedingungen verschaffen, anzusehen.

Als eine notwendige Ergänzung des Rechtes der freien Zusammenschließung zum Zwecke der Erlangung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen ist das Streikrecht in Betracht zu ziehen. Die Aufhebung der Koalitions- und Streikverbote, die früher allgemein waren — verhältnismäßig chronologisch noch früh, nämlich in England schon 1824, in Frankreich 1864, in Belgien 1866, in Österreich 1870, in Deutschland in den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts —, ist ein deutlicher Beweis für die Notwendigkeit der wirklich freien Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen für eine gerechte und richtige Ausgestaltung der sozialen Verhältnisse der Arbeiter, die

[23] Günther-Prévôt a. a. O. S. 219.

ohne das Mittel des Streiks und der Koalition für den einzelnen Arbeiter kaum zu erlangen waren; denn es genügte nicht, daß ihn die Gesetzgebung bei dem Vertragschließen dem Unternehmer gegenüber als vollständig freien Mann hinstellte. Durch die wirtschaftlichen Zusammenhänge und durch seine schwache Position als Einzelkontrahent ergab sich die Notwendigkeit der Verleihung der oben angeführten Rechte, um ihm die Möglichkeit zur Stärkung seiner Vertragsposition durch die Beeinflussung der verschiedenen, bei der Vertragschließung in Betracht kommenden Momente zu gewähren. Auf Einzelheiten können wir hier nicht eingehen. Wir erwähnen nur die Möglichkeit, das Angebot von Arbeitskräften durch die Gewerkvereine entsprechend zu regulieren; ferner die Möglichkeit, durch Gewährung von Unterstützungen an die einzelnen Arbeiter seitens dieser auf irgend welchen Vertragsbedingungen zu bestehen, sowie die weitere Möglichkeit, daß durch Tätigkeiten derselben für die Arbeiter die Basis einer freien Übereinkunft bezüglich der Arbeitsbedingungen geschaffen wird.

Denselben Gedanken verfolgen auch die durch das Arbeiterschutzgesetz vom 1. Juni 1891 zur RGO. § 134 a—h eingefügten Bestimmungen bezüglich der Arbeitsordnung und der Fabrikausschüsse. Durch diese wurde der vertragsmäßige Charakter der Bestimmungen der Arbeitsordnung anerkannt, d. h. die letztere muß als ein Bestandteil des Arbeitsvertrages angesehen werden. Demgemäß ist sie dem Arbeiter bei Antritt des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen und kann gleich einer Vertragsbedingung ohne Anhörung des Arbeiters, bezw. des ständigen Arbeiterausschusses, solange es einen solchen gibt (§ 134 d), nicht geändert werden. Auf die einzelnen Punkte der Arbeitsordnung können wir an dieser Stelle nicht eingehen. Wir erwähnen nur, daß diese Bestimmungen teils obligatorischer, teils fakultativer Natur sind, jedoch erscheinen sie durch die gesetzlichen Grenzen, in denen sie sich bewegen, als nichts anderes als „gewissermaßen nur Ausführungsbestimmungen zu dem Grundgedanken, der die ganze Ordnung des Arbeitsverhältnisses beherrscht, daß der Arbeitsvertrag ein Vertrag rechtlich einander gleichstehender Personen ist, von denen keine zu etwas anderem verpflichtet ist, als zu dem, wozu sie sich bei Eingehen des Vertrags selbst verpflichtet hat[24]".

Mit Rücksicht darauf, daß die Selbsthilfe resp. die freie Übereinkunft unter Umständen des öffentlichen Interesses am Schutze des physischen und moralischen Wohles der Arbeiter entbehren kann, hat der Gesetzgeber im Lauf der Zeit Be-

[24] Günther-Prévôt a. a. O. S. 15.

stimmungen getroffen, die die freie Übereinkunft beschränken, und zwar in bezug auf die Arbeitszeit und den Maximalarbeitstag überhaupt, sowie bezüglich der jugendlichen und weiblichen Arbeiter im besonderen, ferner auch solche hinsichtlich der Sicherung der Sonntagsruhe etc. Wir erwähnen diese die freie Übereinkunft beschränkenden Verfügungen der Gesetzgebung hier aus dem Grunde, weil sie nicht den Interessen der Arbeiter entgegenstehen, sondern im Gegenteile deren Interessen zu fördern geeignet sind, ja gerade für den Zweck notwendig erscheinen.

d) Eine vierte Tendenz der sozialen Gesetzgebung unserer Zeit ist der Schutz des Arbeiters vor unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Schädigung seitens des Unternehmers.

In diesem Zusammenhange ist das Verbot der Trucksystems erlassen. Ferner kommt hier auch § 117 der Gewerbeordnung in Betracht, der Verabredungen über die Verwendung des Verdienstes der Arbeiter zu einem anderen Zwecke, als zur Beteiligung an Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien für nichtig erklärt. Diesen Grundton hat auch § 115 Abs. 1, nachdem die Arbeitgeber die „Löhne ihrer Arbeiter in Reichswährung zu berechnen und bar zu bezahlen“ haben; dann Abs. 2 desselben Paragraphen, nach welchem es dem Gewerbetreibenden verboten ist, seinen Arbeitern Waren zu kreditieren, welche Bestimmung durch § 119 erweitert wird, wonach dies auch seitens seiner Familienmitglieder, Gehilfen, Beauftragten, Geschäftsführer, Aufseher und Faktoren, sowie seitens anderer Gewerbetreibender, bei deren Geschäft eine dieser Personen unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, verboten ist. Dieses Kreditierungsverbot stellt sich anderseits auch als eine notwendige Vorkehrung für die unter b) angeführte Grundtendenz der heutigen Gesetzgebung dar.

Anderseits bestimmt derselbe § 115 der Gewerbeordnung: Der Arbeitgeber darf den Arbeitern Lebensmittel nur für den Betrag der Anschaffungskosten, ferner Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Miet- und Pachtpreise, weiter Feuerung, Beleuchtung, regelmäßige Beköstigung, Arzneien und ärztliche Hilfe, sowie Werkzeuge und Stoffe zu den ihnen übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung verabfolgen. Dasselbe bezwecken auch die durch das Gesetz vom 1. Juni 1891 im § 115 a getroffenen Verbote der Lohn- und Abschlagszahlungen in Gast- und Schankwirtschaften oder Verkaufsstellen.

An dieser Stelle ist es vielleicht geboten, auch der Bestimmungen der Strafverhängung Erwähnung zu tun. Der Willkür in der Verhängung von Strafen ist besonders durch die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Arbeitsordnung

und die Arbeiterausschüsse eine Schranke gezogen. Den Reiz des Arbeitgebers, willkürlich Strafe zu verhängen, hat der Gesetzgeber weiterhin dadurch abzuschwächen versucht, daß er in § 134 b Abs. 2 verfügt, daß die Strafgelder, die der Arbeiter von seinem Lohne etwas bezahlen muß, zum Besten der Arbeiter der Fabrik verwendet werden müssen.

In diesem Zusammenhange sei noch das erwähnt, was die französische Gesetzgebung in Art. 1780 des Code civil verfügt. Es heißt dort, daß alle Verabredungen auf einen Verzicht von vornherein in bezug auf eventuelle Schadenersatzansprüche aus der einseitigen Kündigung seitens des Arbeitgebers als nichtig zu betrachten sind.

e) Als eine fünfte Tendenz der modernen Gesetzgebung wollen wir hier die Sicherung der Freiheit des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses anführen. Hierher gehört in erster Linie die Freiheit des privaten Lebens des Arbeiters sowie seiner politischen und religiösen Überzeugung.

Die Reichsgewerbeordnung sagt: „Das Verhalten der Arbeiter außerhalb des Betriebes untersteht . . . an sich nicht dem Bestimmungsrecht der Arbeitgeber[25].“ Demselben Geiste entsprungen ist auch die Bestimmung des § 134, Abs. 3, wonach Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes nur mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses in die Fabrikordnung aufgenommen werden können. Nur auf eben diesem Wege können Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen in die Arbeitsordnung aufgenommen werden. Also kurz, es ist klar, die Gesetzgebung will einen Eingriff in das Privatleben, er mag noch so wohlwollend gedacht sein, nur unter bestimmten Voraussetzungen und Bedingungen zulassen.

Was die andere Seite der freien Person des Arbeiters anlangt, so handelt es sich in der Hauptsache um das Recht der politischen Wahlfreiheit und das Korrelat dieses Rechtes, frei einer politischen Partei als Mitglied oder Anhänger anzugehören. Die Schutzbestimmungen, besonders die der Wahlfreiheit, die allgemeiner Natur sind, sind in die §§ 107—109 des RStrGB. aufgenommen. Von einer weiteren Ausführung nehmen wir hier Umgang.

Damit sind wir mit der Ausführung der wichtigsten Tendenzen und den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen der modernen sozialen Gesetzgebung zum Schlusse gekommen. Wie schon hervorgehoben, knüpft deren berech-

[25] Van der Borght a. a. O. S. 150.

tigtes Fortbestehen logischerweise an den Gedanken von deren teleologischer Notwendigkeit an, und zwar unter den besonderen Verhältnissen und Bedingungen unserer sozialwirtschaftlichen Ordnung, insofern die Frage nach der Möglichkeit und den Mitteln zur richtigen Ausgestaltung der sozialen Verhältnisse der Arbeiterklasse unter der kapitalistischen Wirtschaftsentwicklung — in Betracht kommt.

Unsere weitere Aufgabe besteht darin, das Verhalten der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zu diesen notwendigen positiven Voraussetzungen der gesetzmäßigen sozialen Entwicklung in bezug auf die Arbeiterklasse an Hand der sozialen Tatsachen der Wohlfahrtseinrichtungen festzustellen. Diese Untersuchung wird uns einen festen Boden für die Urteilsfällung über diese finden lassen; denn eine Verunglimpfung oder totale Umgehung genannter Voraussetzungen in irgend welcher Weise bringt die Gefahr, den Arbeiter außer Stand zu setzen, seinen berechtigten Interessen stets genügend nachzukommen. Auch in diesem Sinne, und so lange dies Sachverhältnis besteht, sind Bedenken gegen die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zu erheben. Dabei betonen wir ausdrücklich nicht die Ausschaltung der oben angeführten Rechte und Freiheiten an sich, als Grund von deren Verwerfung, sondern wir verurteilen diese Ausschaltung lediglich solange, als sie mit der Möglichkeit der Verschlechterung der Lage der Arbeiter verknüpft ist.

In Frankreich gehört es seit 1889 zu den Gepflogenheiten der Firma Solvay & Co. unter gewissen Bedingungen Mietserlasse zu gewähren. Der Bemessung derselben wird eine Kombination von Dienstalter und Familienlast zu Grunde gelegt und zwar in folgender Weise[26]:

Ermäßigung	Zahl der Dienstjahre	Zahl der Kinder	Ermäßigung	Zahl der Dienstjahre	Zahl der Kinder
25%	7	2	75%	21	2
	6	3		18	3
	5	4		15	4
	2	5		10	5
	1	6		7	6
	0—1	7		4	7
50%	14	2	100%	28	2
	12	3		24	3
	10	4		20	4
	6	5		14	5
	4	6		10	6
	2	7		6	7
				0—6	9

[25] Günther S. 224.

Ein arbeitendes Kind vermindert die Zahl der zu Mietserlassen berechtigenden Kinder um zwei.

Dabei gilt die Bestimmung, daß die so erlassenen Summen nicht etwa dem Sinne des Wortes gemäß nicht erhoben werden, sondern sie werden am Ende des Jahres von der Firma zur Hälfte in bar ausgezahlt, zur anderen Hälfte auf das Konto des betreffenden Arbeiters in die Fabrikkasse eingelegt, jedoch so, daß derselbe erst nach Ablauf von fünf Jahren endgültig das Eigentum daran erwirbt. Die dieser Bestimmung zu Grunde liegende Absicht leuchtet ohne weiteres ein[27].

C. Die Bedingungen des Wohlfahrtsverhältnisses.

Bevor wir an die Feststellung und Schilderung der tatsächlichen Wirkungen der bestehenden Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber gehen, ist es erforderlich, die Bedingungen, an die das fragliche Wohlfahrtsverhältnis in der Regel geknüpft ist, näher kennen zu lernen; denn von der besonderen Art der Gestaltung dieser hängen auch die Wirkungen auf das moderne positive soziale Recht in bezug auf die Arbeiterklasse ab, das wir oben geschildert haben. Mithin ist auch die entsprechende Beurteilung dieser Einrichtungen davon abhängig.

Es kann hier nicht unsere Aufgabe sein, die Wohlfahrtsbedingungen aller existierenden Wohlfahrtseinrichtungen erschöpfend zu behandeln. Wir werden uns vielmehr begnügen, nur das Wohlfahrtsverhältnis ihrer hauptsächlichsten Arten, wie das der Wohnungsfürsorge, der verschiedenen Betriebsunterstützungskassen, der Gewinnbeteiligung, der Prämien, der Lohnzusätze, der Konsumvereine und -anstalten u. ä. kurz zu skizzieren und eine Erläuterung ihrer möglichen sozialpolitischen Wirkungen zu geben. Im übrigen ergibt sich diese Beschränkung unserer Aufgabe, auch aus dem Umstande, daß sich der Streit um die Berechtigung der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber und um deren Zweckmäßigkeit hauptsächlich auf die vorgenannten Arten derselben bezieht.

I. Das Wohnungswohlfahrtsverhältnis.

Bei der Ausführung der verschiedenen Formen der Wohnungsfürsorge der Arbeitgeber sehen wir von dem spekulativen Momente, d. h. von der Frage, inwiefern eine bestimmte Form derselben oder eine einzelne Einrichtung den Charakter der

[27] Günther S. 224.

Wohlfahrtseinrichtung in sich trägt, ab. Auf dieser Grundlage kommen hauptsächlich folgende Formen der Wohnungsfürsorge in Betracht:

a) Erbauung und mietweise Überlassung von Familienwohnungen an Arbeiter seitens ihrer Arbeitgeber. Diese ist die verbreitetste Form der Wohnungsfürsorge. Hier ist auch die allerdings selten vorkommende Mietung von Wohnungen durch Arbeitgeber und Überlassung dieser Wohnungen an die Arbeiter zu erwähnen. Die Wohnungen werden in der Regel gegen einen den ortsüblichen nicht übersteigenden Mietzins an die Arbeiter abgegeben. Dies ist übrigens eine Folge der Gesetzesbestimmung. Nicht vereinzelt kommen Fälle vor, in denen überhaupt kein Mietzins, oder nur ein Teil dieses — aus prinzipiellem oder bestimmtem Anlasse — erhoben wird. Hierzu bemerkt[28] die Denkschrift des K. Bayerischen Staatsministeriums: „Am beträchtlichsten ist die Zahl dieser Betriebe mit ganz oder teilweise mietzinsfreien Wohnungen bei der Industrie der Steine und Erden, wo eben die Arbeiterwohnungen zum großen Teile notwendige Betriebseinrichtungen sind."

b) Eine zweite Form der Wohnungsfürsorge besteht darin, daß den Arbeitern der Bau bezw. Erwerb zu Eigentum von kleinen Häuschen seitens der Werke durch Überlassung von Grund und Boden, von Baumaterialien, durch Vorstreckung gering verzinslicher und in kleineren Raten heimzahlbarer Baukapitalien, endlich insbesondere durch Verkauf fertiger Häuser gegen Ratenzahlungen, erleichtert wird. In dieser Kategorie der Wohnungsfürsorge sind auch die sogenannten Wohnungsprämien oder -erwerbsprämien der Arbeitgeber zu nennen. Das System besteht darin, daß dem Arbeiter, der ein Häuschen erwerben will, im Verhältnis zu der zurückgelegten Dienstzeit an den Ratenzahlungen Vergütungen bewilligt werden. Die mechanische Weberei von D. Peters & Cie. zu Neviges verfährt folgendermaßen:

Ist das Familienhaupt als Arbeiter im Dienste

1 Jahr und darüber				20 %
5 „ „ „	}	so werden	{	25 %
10 „ „ „				30 %

und weitere 5 % für jedes ein Jahr in der Fabrik beschäftigte Kind bis zur Erreichung des Maximalsatzes von 40 % vergütet[29].

c) Als dritte Form der Wohnungsfürsorge wollen wir die Erbauung eigener Wohn- und Schlafhäuser (Ledigenheime)

[28] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayerischen Fabriken etc. S. 71.

[29] Aug. Meininghaus, Die sozialen Aufgaben der industriellen Arbeitgeber S. 92.

zur Unterbringung von ledigen oder kein eigenes Hauswesen besitzenden Arbeitern nennen. Diese Form kommt auch durch Errichtung größerer Aufenthalts- und Schlafräume in den Fabrikgebäuden selbst zum Ausdrucke. Vielfach wird hierfür auch dadurch Sorge getragen, daß in den Arbeiterwohnhäusern neben Familienwohnungen auch eine Anzahl einzelne Zimmer vorgesehen sind, welche vom Werke direkt vermietet werden.

d) Als vierte Form der Wohnungsfürsorge für die Arbeiter führen wir die Unterstützung oder Beteiligung von Industriellen an Bauvereinen und -genossenschaften durch Darlehensgewährung oder Übernahme von Geschäftsanteilen — eine in der Entwicklung begriffene Form — an.

e) Als letzte wichtige Formen bedürfen noch der Berücksichtigung die Mieterlasse, die Mietzuschüsse oder Mietzinsbeihilfen („Indemnités de logements" et indemnités de résidence) und die Transporterleichterungen, wie z. B. die Bezahlung des Eisenbahnabonnements, durch die insbesondere die Arbeitgeber in größeren Städten ihren Arbeitern das Wohnen in den äußeren Stadtteilen oder auf dem Lande mit seinen billigeren Wohnungen zu ermöglichen suchen. Was den ersteren — den Mieterlaß — anbetrifft, so handelt es sich meistens um eigene, vom Arbeitgeber erbaute Wohnungen. Es wird in der Regel dermaßen verfahren, daß der Mieterlaß und seine Höhe nach der Länge der Dienstzeit bemessen wird. Oft drückt sich die Berechnung derselben in einer Kombination von Dienstalter und Familienlast aus. Dasselbe Verfahren findet man auch bei Mietzinszuschüssen.

Nachdem wir die wichtigsten Formen der Wohnungsfürsorge hervorgehoben haben, gehen wir zu der Betrachtung von deren Einzelheiten in der uns interessierenden Richtung über.

Bei der ersten Form kommt vom sozialpolitischen Standpunkte aus die Gestaltung des Zusammenhanges zwischen Arbeits- und Wohnungsverhältnis in bezug auf die Kündigungsfrist in Betracht. Die Sachlage ist die: Der durch das Werkinteresse oft bedingte enge Zusammenhang zwischen Arbeits- und Mietsvertrag wird in einer Weise benutzt, die den Arbeiter, besonders wenn er eine mehrköpfige Familie besitzt, außer Stand setzt, nach besseren Arbeitsbedingungen zu trachten, wirtschaftliche Konjunkturen auszunützen und, was noch bedenklicher erscheint, einer eventuellen Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen wirksam entgegenzutreten. Eine Stelle aus dem Berichte der Heinrichsthaler Fabrik Faber, die eine ausgebildete Wohnungsfürsorge betreibt, lautet: „Die Firma hat verschiedene Male große Lohnreduktionen eintreten lassen. Die Arbeiter haben einmal gestreikt und lassen sie

sich jetzt gefallen." Das wird in der Regel dadurch bewirkt, daß meist Arbeitsverhältnis und Wohnungswohlfahrtsverhältnis Hand in Hand gehen, d. h. die Lösung des einen bringt die Lösung des anderen gleichzeitig mit sich. Dieser Umstand übt seine Wirkung dahin aus, daß der Arbeiter nicht auf seinem Interessenstandpunkt steht, solange er der Gefahr ausgesetzt ist, mit seiner Familie obdachlos zu werden, wenn er das Arbeitsverhältnis kündigt oder wenn es ihm gekündigt wird. Außerdem bedeutet ein öfteres, manchmal sogar schon ein einziger Umzug an sich für eine Arbeiterfamilie eine beträchtliche Schädigung in wirtschaftlicher Beziehung.

Die diesbezüglichen hauptsächlichsten Typen von Bestimmungen lassen sich folgendermaßen skizzieren:

a) Die Kündigungsfrist ist völlig in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt.

Ein Beispiel dieses Typus stellt das Statut der Zwirnerei und Nähfadenfabrik Göggingen dar[30]:

§ 6: „Kündigung der Fabrik wird in der Regel dem allgemeinen Gebrauche entsprechend ¼jährig erfolgen, solange der Mieter im Dienste der Fabrik sich treu und fleißig bewährt und in seiner Wohnung Zucht und Ordnung hält; im Falle des Gegenteils aber wie überhaupt behält sich die Fabrik das Recht einer früheren Lösung der Miete jederzeit vor."

b) Aufhören des Mietverhältnisses vor Auflösung des Arbeitsvertrags, auch bei ordnungsmäßiger Lösung.

Das Statut der Vereinigungsgesellschaft zu Kohlscheid (Wurmrevier) lautet[31]:

§ 4. „Kündigung und Einstellung der Arbeit . . . seitens des Mieters verpflichtet diesen zum sofortigen Räumen der Wohnung, ohne daß es einer Kündigung bedarf."

c) Die Wohnungskündigungsfrist, mit derjenigen des Dienstverhältnisses zusammenfallend, höchstens 14 Tage betragend; bei plötzlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses dagegen sofortige Exmittierung. „Nach dem Wortlaut ist meist auch bei vertragsmäßiger Lösung sofortige Ausweisung möglich, wenn nur der Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist vorausbezahlt wird[32]."

Als Beispiel dieser Kategorie von Bestimmungen sei hier das Statut der Firma Poldthütte, A.-G. für Tiegelgußstahl angeführt[33]:

„14tägige Kündigung. Die Inwohner sind ferner ver-

[30] Zitiert bei Günther-Prévôt a. a. O. S. 36.
[31] Ebenda S. 37.
[32] Ebenda S. 37.
[33] Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich S. 267.

pflichtet, die Wohnung ohne Kündigung seitens des Werks sofort zu räumen, wenn sie auf Grund der Dienstordnung ohne Kündigung aus dem gesellschaftlichen Dienste oder der Arbeit entlassen werden . . ., oder wenn sie sich weigern, die ihnen zugewiesene Arbeit anzutreten. Überhaupt haben die Inwohner mit dem Tage des freiwilligen Verlassens des Dienstes oder mit dem Tage der Entlassung die Wohnung zu räumen."

d) Die Wohnungskündigungsfrist um höchstens 14 Tage länger, als diejenige des Arbeitsverhältnisses.

z. B. das Statut der Zellstoffabrik Waldhof:

§ 7. „Die Auflösung des Dienstverhältnisses des Mieters zur Fabrik schließt jederzeit Kündigung der Wohnung ein und ist diese spätestens 8 Tage nach dem zu räumen."

e) Als fünften Typus von Bestimmungen wollen wir diejenigen anführen, die für den Mieter eine kürzere Kündigungsfrist, als für den Vermieter, oder eine sofortige Exmittierung der Ersteren vorsehen.

So bestimmt das Statut der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg für den Mieter vierwöchige oder kürzere Kündigungsfrist, für die Fabrik halbjährige.

Wir müssen jedoch hinzufügen, daß dieser seltene Fall, der einigen schwäbischen Textilfabriken eigen ist, durch den Vorbehalt seitens des Arbeitgebers des Rechtes einer früheren Kündigung besonders im Falle einer ordnungswidrigen Lösung des Dienstverhältnisses, praktisch in der Regel wegfällt.

f) Als letzte Kategorie wollen wir diejenigen Statuten bezeichnen, welche eine Trennung von Wohnungs- und Dienstverhältnis vorsehen.

Als Beispiel zitieren wir die Bestimmung der Firma Hermann Wuppermann, Pinneberg[35] „½jährige Kündigung":

„Falls die Beschäftigung des Mieters in der Fabrik des Vermieters während der Gültigkeitsdauer des Mietsvertrages aus irgend einem Grunde aufhört, hat der Mieter die wöchentliche Miete an jedem Mittwoch nachmittag 4 Uhr im Comptoir des Vermieters pünktlich und kostenfrei abzuliefern.

Die Bedeutung der Art der Regelung der Kündigungsfristen wurde schon hervorgehoben. Diesbezüglich schreibt die schon erwähnte Denkschrift des k. bayerischen Staatsministeriums über die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in Bayern: „Es können hier tatsächlich in den Mietverträgen Bestimmungen enthalten sein, welche sich mit einer Wohlfahrtseinrichtung wenig ver-

[34] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Fabriken etc. S. 72.
[35] Günther-Prévôt a. a. O. S. 45.

tragen.“ Worin der Nachteil für den Arbeiter liegt, wurde zum Teil schon ausgeführt. Es bleibt hier noch übrig Bezug auf die einzelnen Typen zu nehmen.

Zuerst erwägen wir die Frage, ob die kürzeren oder längeren Wohnungskündigungsfristen die Vertragsposition des Arbeiters erschweren.

„Kann die Familie noch längere Zeit wohnen bleiben, so ist der Arbeiter weit weniger genötigt, jeden sich bildenden neuen Arbeitsvertrag anzunehmen; er kann viel ruhiger Auswahl treffen. Komplikationen aber ergeben sich dann, wenn die Räumung der Wohnung außerhalb der ortsüblichen Kündigungstermine stattfindet, oder wenn überhaupt nur Arbeiterwohnungen des betreffenden Betriebes vorhanden sind[36].“

Das letztere muß als Regel angenommen werden, denn „bei vielen, weit über die Hälfte der Mietverträge, fallen Kündigung von Dienst und Wohnung zusammen, bei einigen wenigen muß die Wohnung früher geräumt werden[37]“. Ähnlich lautet folgende bayerische Erhebung: „Bei der größeren Anzahl der Betriebe mit Arbeiterwohnungen, insbesondere bei der Textilindustrie beträgt die Kündigungsfrist in der Regel 14 Tage, so daß diese Zeit auch für die Räumung der Wohnung gewährt ist[38].“

Die „hie und da vorkommenden längeren Kündigungsfristen von 1 Monat, 6 Wochen, 1/4 und 1/2 Jahr sind aber auch gar nicht so einwandfrei, denn sichern sie auch den Arbeiter einerseits davor, mit dem Verluste seiner Stelle nicht sofort obdachlos zu werden, so steht anderseits dem doch der Einwand entgegen, daß der Arbeiter bei Lösung des Dienstverhältnisses mit Einhaltung der hiefür bestimmten kürzeren Frist event. den Mietzins noch bis zum Ablaufe der längeren Kündigungsfrist nach dem Mietvertrage zu zahlen hat, auch wenn er z. B. wegen Wegzugs aus der Fabrikgegend gar nicht mehr imstande ist, die Wohnung noch weiter zu bewohnen.

Dieser Härte für den Arbeiter suchen die unter e) angeführten Bestimmungen grundsätzlich abzuhelfen, indem sie dem Arbeiter das Recht einer kurzfristigen Kündigung oder einer jederzeitigen Entlassung aus dem Mietvertrage vor Ablauf der Kündigungsfrist für die Wohnung einräumen. Jedoch, wie schon erwähnt, bleiben diese wenigen Statuten ohne tatsächliche Bedeutung, denn entweder besteht keine feste diesbezügliche Verpflichtung seitens der Werke oder die längere Kündigungsfrist für den Mietvertrag, die sich die

[36] Günther-Prévôt a. a. O. S. 46.
[37] Ebenda S. 45.
[38] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Fabriken etc. S. 71.

Werke vorbehalten, ist nur eine bedingte und zwar für den Fall der ordnungsmäßigen Lösung des Dienstvertrags und nicht selten ins Belieben derselben gestellt[39].

Was die Kategorie der getrennten Miet- und Arbeitsverträge anlangt, so erscheint uns diese vom sozialpolitischen Standpunkte aus beurteilt, am meisten gelungen. Hier hat der Arbeiter nicht zu fürchten, daß er obdachlos bleibt, wenn er ein unkonvenierendes Arbeitsverhältnis kündigt, oder wenn ihm gekündigt wird. Dies System gewährt ihm auch größere Freiheit, seinen sozialwirtschaftlichen und sonstigen Interessen nachzugehen. Hierin liegt folglich seine sozialpolitische Vorzüglichkeit vor den anderen Typen. Und aus diesem Grunde ist die dürftige Vertretung dieses Typus in der Praxis höchst beklagenswert. Nach einer Erhebung von Günther „in etwa 70 Verträgen ist die Trennung von Miet- und Dienstverhältnis nur bei 7 durchgeführt; und auch von diesen fällt einer . . . praktisch weg . . . Es ergibt sich also, daß eine völlige Scheidung der beiden in Betracht kommenden Verträge bei weniger als 10 % der gesammelten Statuten gegeben ist[40]."

Ein zweites Moment von weitgehender Bedeutung bei dieser Form der Wohnungsfürsorge ist weiter die Frage nach dem Umfang des freien Verfügungsrechts des Arbeiters über die ihm überlassene Wohnung. Nach diesem Momente sind die folgenden Kategorien zu unterscheiden.

a) Dem Arbeiter ist die freie Benützung der Wohnung überlassen. Es bestehen keine Verbote in bezug auf das Aftermieterwesen, die Beherbergung von Familienangehörigen und keine Verpflichtung zur Aufnahme von Schlafgängern. Diese Kategorie kommt jedoch nur vereinzelt vor.

b) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen oder mehrere Schlafgänger aufzunehmen. Ein formeller Zwang kommt heute allerdings selten vor[41]. Ein faktischer ist dagegen sehr schwer nachzuweisen. R. Hund schreibt in seinem offiziellen Werke[42], daß an der Ruhr Mieter, die Schlafgänger aufnehmen wollen, bevorzugt werden. Günther führt in seiner Schrift (a. a. O. S. 50) einige Statuten an, die den Aufnahmezwang enthalten sowie weitere Belege hierzu.

c) Dem Mieter ist verboten, fremde Arbeiter als After-

[39] Ebenda S. 72.
[40] Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland S. 46.
[41] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Fabriken etc. S. 71: „Über eine Verpflichtung der Inhaber von Wohnungen zur Abgabe einzelner Zimmer an ledige Fabrikarbeiter fanden sich keine Angaben vor." Günther a. a. O. S. 50.
[42] Die Bergarbeiterwohnungen im Ruhrgebiet S. 40.

mieter aufzunehmen. Die schon zitierte bayerische Erhebung lautet[43]: „Aftermiete ist, . . . zwar in der Mehrzahl der Fälle gestattet, jedoch vielfach nur mit besonders von Fall zu Fall einzuholender Genehmigung des Vermieters und unter Beschränkung auf Fabrikangehörige. Mehrfach ist auch für eine längere Beherbergung von gewöhnlich nicht im Familienverbande lebenden Angehörigen des Arbeiters besondere Erlaubnis notwendig.“ Manche Statuten lauten diesbezüglich sehr allgemein, indem sie einfach die Aufnahme von Personen, die nicht in direktem Lohnverhältnis mit der Firma stehen, glatt verbieten. Solches ist das Statut des „Bochumer Vereins“. Nach dessen Wortlaut fallen auch die arbeitsfähigen Söhne und Töchter des Arbeiters darunter. Sie dürfen nicht in der Wohnung beherbergt werden. Die Tendenz dieser Bestimmung tritt ohne weiteres klar hervor. Sie geht auf das Ziel hin, die Familienangehörigen zur Arbeit in demselben Betriebe zu veranlassen. Im übrigen ist diese Stellungnahme zu der Schlafgängerfrage öfters aus dem Umstande zu erklären, daß die Werke Arbeiterwohnungen für ihre Arbeiter bauen und oft bauen müssen.

Von der ersten der angeführten drei Kategorien sehen wir wegen ihrer praktischen Unbedeutendheit hier vollständig ab. Was die zweite dagegen anlangt, so verdient sie eine ausführlichere Berücksichtigung. Dabei kommt die Erwägung in Betracht, daß sich eine Verpflichtung zur Aufnahme von Schlafgängern in der Regel den Anforderungen der Gesundheit und Moralität und zwar in Anbetracht der Kleinheit der Arbeiterwohnungen widersetzt. Wenn man sich noch vergegenwärtigt, daß die Eigenschaft einer Wohlfahrtseinrichtung bei vielen Arbeiterwohnungen der Arbeitgeber, insbesondere, wenn sie ein notwendiges Betriebsbedürfnis bildet, nur durch ihre Vorzüglichkeit in den erwähnten Beziehungen zum Ausdrucke kommen, so wäre es überhaupt nicht angemessen, derartige Wohnungen an dieser Stelle als solche, d. h. als Wohlfahrtseinrichtung heranzuziehen. Jedenfalls bleibt es eine besondere Aufgabe, festzustellen, in welchem Grade durch den genannten Zwang zur Aufnahme von Schlafgängern diese Erfordernisse in gesundheitlicher und moralischer Beziehung tatsächlich aufgehoben werden[44].

Wäre dies auch bei einzelnen Fällen nicht zutreffend, so würde man sich doch kaum eines Bedenkens wirtschaftlicher

[43] a. a. O. S. 71.

[44] Die bayerische Erhebung in der zitierten Schrift a. a. O. S. 68 lautet: „Als Wohlfahrtseinrichtungen können solche Arbeiterwohnungen nur dann gelten, wenn sie höheren hygienischen Anforderungen entsprechen, was leider nicht überall der Fall ist.“

Natur entziehen können, denn der Mieter könnte seine freien Räume einem anderen, nicht der Fabrik angehörenden Arbeiter event. zu dem Marktpreise ruhig überlassen, was bei dem Zwange zur Aufnahme nicht der Fall sein kann. Jedoch ist eine Verallgemeinerung kaum zulässig, da entweder im Falle des Zwanges der Mietzins der Arbeiterwohnung in der Regel niedrig bemessen, oder aus objektiven Gründen eine derartige Aufnahme fremder Personen kaum gegeben ist. Dieser Einwand trifft insofern auf das Aftermietwesen zu, als es auch bei der dritten Gruppe in Betracht kommt.

Zu dem Ausgeführten ist bezüglich der dritten Gruppe nur noch wenig hinzuzufügen. Das Bestreben der Ausdehnung des Mietvertrags auf die Familienangehörigen seitens der Werke mag an sich aus vollverständlichen Gründen erfolgen[45], jedoch lassen sich die großen Nachteile, denen der Arbeiter durch die entsprechenden Bestimmungen ausgesetzt ist, kaum verhehlen. Zur Veranschaulichung wird hier das Statut der Ruhrzeche Dahlbuch angeführt[46]:

§ 3 lautet: „Falls Mieter oder ein zu seinem Hausstande gehöriges Familienglied aus seiner Arbeitsstellung freiwillig oder unfreiwillig austritt, gilt der Mietvertrag ohne weiteres als aufgelöst und es muß mit Ablauf des Monats, in welchem das Arbeitsverhältnis aufhört, die Räumung der Wohnung erfolgen."

Und nicht bloß das, sondern auch den Verlust des vorausbezahlten Mietzinses für das laufende Quartal, kann die Folge aus der Lösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeiters oder seiner Angehörigen sein, wie das die Mietskontraktbestimmungen der Harpener Bergbau-A.-G. und der Rheinischen Anthrazitkohlenwerke vorsehen[47].

Die anderen Momente des Wohnungsverhältnisses, die Selbstverwaltungsfrage und die Vorschriften bezüglich der noch nicht geernteten Gartenfrüchte ausgenommen, kommen wenig in Betracht. Die erste Frage werden wir in ihrer allgemeinen Bedeutung bei der Besprechung der dritten Form der Wohnungsfürsorge durch die Arbeitgeber näher ausführen. Hier sei bloß betont, daß, wie die bayerische Erhebung feststellt, sich eine wesentliche Beteiligung von Arbeitern an der Verwaltung der vom Arbeitgeber bereitgestellten Wohnungen (abgesehen von der Aufsicht in den einzelnen Wohnhäusern) nur selten findet. Dieselbe teilt bloß einen Fall mit, nämlich den der Tuchfabrik J. Öhlert in Schönthal (Pfalz), „in der

[45] Günther a. a. O. S. 49: „Man will es vermeiden, daß der Arbeiter eines Konkurrenzunternehmens die Vorteile der für die eigenen Arbeiter erbauten Wohnungen genießt."

[46] Ebenda S. 49.

[47] Günther a. a. O. S. 127.

ein Arbeiterausschuß öfter die Wohnungen kontrolliert, die Ordnung aufrecht erhält, die notwendigen Reparaturen angibt und für die Entfernung von Störenfrieden sorgt[48]."

Was die zweite Frage anlangt, so sehen die diesbezüglichen Bestimmungen Verschiedenes vor. In einigen Ruhrzechen ist es üblich, die noch nicht geernteten Gartenfrüchte dem Nachfolger gegen ein von dem Arbeitgeber zu bestimmendes Entgelt zu überlassen; in einzelnen Fällen dagegen ist eine solche Entschädigung überhaupt, oder „als Strafe" nicht vorgesehen[49].

2. Die zweite Art der Wohnungsfürsorge, die im Streben der Arbeitgeber, ihre Arbeiter in Besitz eines kleinen Häuschens zu setzen, besteht, knüpft in der Regel an die Bedingung an, daß der Arbeiter während eines Maximaltermins, der gewöhnlich mit dem der völligen Rückzahlung der geleisteten Vorschüsse zusammenfällt im Dienste der betreffenden Firma bleiben muß. Abgesehen von der formellen Art dieser Verpflichtung, ist dies Verbleiben im Dienste der Firma in der Regel durch die eingegangenen materiellen Verpflichtungen mit Rücksicht auf die Verhältnisse des Arbeiters überhaupt und der ganzen Sachlage des Wohnungsverhältnisses nach, eine ziemlich sich selbst ergebende Notwendigkeit. Wir behalten uns vor, durch die demnächst folgenden Ausführungen auf diesen Stand der Dinge näher einzugehen.

Wir versuchen jetzt, das wichtigste Moment bei dieser Form der Wohnungsfürsorge nach der Stellung des vor vollendeter Rückzahlung des Kaufschillings resp. des Darlehens ausscheidenden Arbeiters ins Auge zu fassen.

Diesbezüglich sind theoretisch wie praktisch verschiedene Möglichkeiten gegeben. Als Regel gilt die Praxis, daß die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch die Kündigung des Darlehens resp. Kaufschillings, event. der Prämien mit sich bringen muß[50].

Hier sei als Beispiel das Statut der Firma Mansfelder Kupferschiefer bauende Gewerkschaft, Eisleben, angeführt[51]:

„Die Gewerkschaft verlangt nach 14 Tagen Kündigung volle Rückzahlung, wenn der Darlehensempfänger die Ar-

[48] Günther a. a. O. S. 46.
[49] a. a. O. S. 72.
[50] Günther a. a. O. S. 51: „Die meisten Arbeitgeber, die sich mit der Frage befaßt haben, sind einig, daß eine möglichst bald erfolgende Rückzahlung des Darlehens und gegebenfalls der Prämie erforderlich ist, wenn dem Zwecke, den man mit der ganzen Institution verfolgt, entsprochen werden soll." Dieser Zweck ist nach Günther die Seßhaftmachung des Arbeiters.
[51] Albrecht a. a. O. Teil I, S. 241.

beit . . . freiwillig aufgibt, und nach vierteljähriger Kündigung, wenn dem Betreffenden die Arbeit gekündigt wird."

Nun kommen wir zu dem interessanten Punkte bezüglich der Lage des Arbeiters, dem die Rückzahlung per sofort oder demnächst der von der Firma geleisteten Vorschüsse oder gewährten Prämien auferlegt worden ist.

Wir führen hier die Ausführungen Günthers (a. a. O. S. 54 f.) an, denen wir uns anschließen:

„Für diesen Fall ist verschiedentlich vorgesehen, daß das Werk das Haus gegen loyale Berechnung des für die vergangenen Jahre zu zahlendenMietzinses und gegen Rückgewähr des Überschusses an bezahlten Zinsen und Amortisationsquoten zurückerwerben kann. Von einem Muß ist fast nie die Rede. Vor allem kennt das weitaus wichtigste aller Statuten, das der Saarbrücker Gruben, keine derartige Vorschrift. Alsdann bleibt nur die Versteigerung des Hauses übrig, da der Arbeiter niemals in der Lage sein wird, die Summe flüssig zu machen, die das Fälligwerden der Restschuld bedingt. Nun gelten die Bestimmungen, die den Übergang des Hauses an einen Dritten von der Genehmigung der Firma abhängig machen, allerdings nicht für den Fall der Subhastation, da hier jede Dispositionsbeschränkung ungültig ist. Aber praktisch kommen nur Arbeiter als Übernehmer in Betracht und so hat die Firma die Alleinherrschaft bei der Subhastation; die Bieter sind von ihr abhängig. Ob nun stets ein Preis herauskommt, der die Baukosten deckt und die seitens des Arbeiters verbauten Ersparnisse sicherstellt, ist mehr als zweifelhaft. Und der Fall, daß ein ausscheidender Arbeiter Schuldner für einen Restbetrag des Baudarlehens bleibt, ist sehr möglich; denn da z. B. die Saargruben eine zweite Hypothek nicht zulassen . . ., so beträfe das geringste Gebot nach § 44 des ZwVG. nur den Betrag der rückständigen öffentlichen Lasten für die letzten zwei Jahre."

„Die andere Seite ist, daß der Mann zugleich arbeits- und obdachlos wird, also dasselbe Moment, das schon gelegentlich der Werkmietwohnungen als ein außerordentlicher wirtschaftlicher Nachteil bezeichnet wurde."

Eine zweite Möglichkeit ist die durch Fortzahlung der Raten, gewöhnlich mit einer höheren Verzinsung für die Restschuld und Zurückerstattung der geleisteten Prämien an die Firma in Besitz des Häuschens zu gelangen.

Das Statut der Firma D. Peters, Neviges, lautet[52]:

„Im Falle der Aufgabe der Tätigkeit im Geschäft und im Falle des Todes steht es dem Erwerber bezw. dessen Erben

[52] Albrecht Bd. I, S. 242.

frei, durch Fortzahlung der Abzahlungen im vollen Betrag von 8 % das Haus zu erwerben."

Diese Möglichkeit ist aber in der Praxis sehr schwer zu verwirklichen, denn „scheidet der Arbeiter aus, dann stellt sich die Notwendigkeit für ihn ein, in so unmittelbarer Nähe Arbeit zu finden, daß er nicht gezwungen ist, seine Wohnung aufzugeben. Das dürfte nicht immer leicht sein. Sieht er sich nun gezwungen, das Anwesen zu veräußern, so wird sich vielleicht ein Arbeiter der Firma finden, der die weiteren Raten übernimmt. Es frägt sich dann nur, ob dieser auch imstande und gewillt sein wird, dem Eigentümer seine bisherigen Raten ohne beträchtlichen Verlust in absehbarer Zeit ebenfalls zu ersetzen[53]."

Als dritte Möglichkeit erwähnen wir den Versuch mancher Firmen, den vorerwähnten Härten für den Arbeiter dadurch abzuhelfen, daß sie eine Verpflichtung zum Rückkauf des Hauses im Falle des Ausscheidens oder irgend welchen anderen Anlasses auf sich nehmen. Jedoch fällt diese Begünstigung kaum ins Gewicht, da sie oft an die Bedingung einer zurückgelegten längeren Dienstzeit knüpft oder event. eine wirtschaftliche Schädigung für den Arbeiter bedeutet.

So lautet das Statut der Firma Fried. Krupp, Essen[54]:

„Die Firma ist auf Antrag des Käufers oder seines Rechtsnachfolgers zum Wiederkauf verpflichtet, wenn der Käufer

a) durch Pensionierung, Kündigung seitens der Firma oder Tod aus den Diensten der Firma ausscheidet.

b) Nach Ablauf von mindestens 10 Jahren seit dem Abschlusse des Vertrags freiwillig aus den Diensten der Firma ausscheidet."

Und zum zweiten Punkte der obigen Erwägung das Statut der Mühlhäuser cité ouvrière[55]:

„Die Arbeiter hatten die Möglichkeit, aus ihren Verpflichtungen entlassen zu werden und die geleisteten Zahlungen zurückzuerhalten, nachdem die Zeit der Benützung mit 8 % des Kaufpreises jährlich bedacht worden war. Die Wertsteigerung blieb ausgeschlossen." —

Einer weiteren Berücksichtigung bedarf bei dieser Art der Wohnungsfürsorge die Lage der Familie des Arbeiters in dessen Todesfalle. Auch in bezug auf diesen Punkt ist Verschiedenes vorgesehen.

Das angeführte Kruppsche Statut scheint in dieser Hinsicht der schweren Lage der Familie im Todesfall des Versorgers

[53] Prévôt a. a. O. S. 226.
[54] Günther a. a. O. S. 52.
[55] Günther a. a. O. S. 53.

am weitesten entgegenzukommen. Diesem nähern sich mit kleineren oder größeren Abweichungen in bezug auf den Erfolg alle diejenigen Statuten, die eine Pflicht der Werke zum Rückkaufe vorsehen. Die einfache Kündigung der Restschuld im Todesfall ist dagegen selten. Eine solche finden wir im Statut der A.-G. Lauchhammer, Eisengießerei, Merseburg, vor. Man kann indessen dem entgegen eine mildere Behandlung der Familie im Todesfalle als Regel behaupten, da der Familie das Recht auf den Erwerb des Hauses durch Fortsetzung der Zahlungen eingeräumt ist. Damit ist aber die Härte für die Erben in allen Fällen kaum aus der Welt geschafft. Denn „ein arbeitsfähiger Sohn kann meist die Verpflichtungen des Vaters übernehmen. Dagegen steht eine Witwe vor der Alternative, entweder zu verkaufen oder eine neue Ehe mit einem Bergmann einzugehen. Verkauft sie, so besteht keine sichere Gewähr dafür, daß der Käufer, der drückende Verpflichtungen nicht nur ihr, sondern vor allem der Grube gegenüber eingeht, diesen nachkommt. Jedenfalls ist es sicher, daß die bisher gezahlten und Amortisationssummen einen Mietpreis von außerordentlicher Höhe ausmachen, ohne daß der Zweck, ein eigenes Haus zu erwerben, erreicht wird. Die Veräußerung aber ist um so mißlicher, als das Werk ein Einspruchsrecht hinsichtlich der Persönlichkeit des neuen Schuldners besitzt[56].“

Zu erwähnen ist noch die Tatsache, daß auch hier das Aftermieterwesen der Kontrolle der Werke unterstellt ist. Ältere Mitteilungen von Gewerbeinspektoren berichten sogar Fälle, „wo der Unternehmer häufig einen wesentlichen größeren Zuschuß bewilligt, wenn das Haus auch noch zur Aufnahme von anderen Mietern Raum bietet, und ähnliche Fälle die auf Förderung des Aftermieterwesens hinausgehen. Diese Tatsache erlangt Bedeutung, wenn man bedenkt, daß in der Regel bei den größeren Betrieben, die gewöhnlich als Träger von Wohlfahrtseinrichtungen in Betracht kommen, nur untere Beamte mit der Ausübung der Kontrolle betraut werden. Worin diese Bedeutung besteht, werden wir an anderer Stelle ausführen.

Denselben Bedenken untersteht auch die allenthalben vorkommende Bestimmung in bezug auf einen event. Nebenerwerb, der der Genehmigung des Werkes unterworfen ist[57]. In diesem Zusammenhang mag es auch angemessen sein, die Versuche mancher Arbeitgeber zu erwähnen, ihren Arbeitern den Erwerb eines Häuschens dadurch zu erleichtern, daß sie

[56] Günther a. a. O. S. 55.
[57] Ebenda S. 56.

die Bürgschaft für ihre Arbeiter gegenüber einer Bank oder Versicherungsgesellschaft übernehmen, die als Kreditgeberin an ihren Arbeitern auftritt. Auf eine eingehende Behandlung dieser Art der Wohnungsfürsorge können wir uns aber nicht einlassen, und zwar aus dem Grunde der geringeren praktischen Bedeutung dieses Modus, auf die es uns hier ankommt.

Es sei nur hervorgehoben, daß dieser Modus dem Streben der Minderung oder Aufhebung der Nachteile aus der Kündigung entsprungen ist, indem die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einfluß auf den Rest der Schuld bleibt. Der Arbeiter hat dann entweder durch die bürgschaftleistende Firma oder ohne deren Vermittlung an die Kreditgeberin die Abzahlungen abzuführen. Jedoch auch dieses Verfahren versagt in einzelnen Fällen, besonders wenn der Arbeiter nicht mehr das Haus bewahren kann, weil er keine Arbeitsgelegenheit an dem betreffenden Orte findet.

Als dritte Form der Wohnungsfürsorge haben wir die Erbauung von Unterkunftsstätten (Schlafsälen, Schlafhäusern, Logis) für Ledige und entfernt beheimatete Verheiratete seitens der Unternehmer genannt. Solche Einrichtungen werden sowohl für Arbeiterinnen als für Arbeiter getroffen. „In besonderem Maße sind diese Einrichtungen für die weiblichen Arbeiter wertvoll, da dieselben durch den Fortfall des steten Heimgangs in der Dunkelheit viel weniger den ihrer Sittlichkeit drohenden Gefahren ausgesetzt sind[58].“ Dieselbe Fürsorge wird seitens der Arbeitgeber auch durch Vermietung von Häusern oder durch Unterstützung von ähnlichen Anstalten ins Auge gefaßt. So unterstützt die Mechanische Baumwollspinnerei und Weberei Kempten in größerem Umfange die Marienanstalt in Kempten, woselbst auch ledige Arbeiterinnen wohnen können[59].

Bei dieser Art von Wohlfahrtseinrichtungen liegt die Verquickung von Arbeits- und Wohnungsverhältnis ziemlich in der Natur der Sache. Aus diesem Umstande erklären sich auch die allgemein üblichen kurzen und sogar sehr oft eintägigen diesbezüglichen Kündigungsfristen. Der Arbeiter, der sein Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, muß in der Regel anderswo Arbeitsgelegenheit suchen; er kann nicht lange an dem Orte — in der Regel ist es ein isoliert liegender Ort — verweilen. Deswegen erscheinen die kurzen Fristen mehr im Interesse des Arbeiters zu liegen. „Wirtschaftliche Nachteile resultieren aus ihnen für den Arbeiter schwerlich[60].“

[58] Meininghaus a. a. O. S. 95.
[59] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Fabriken S. 75.
[60] Günther a. a. O. S. 59.

Größeres Interesse verdient die Frage nach der Art der Verwaltung. Die Bedeutung dieses Punktes ist von Einfluß auf diesbezügliche Zu- oder Abneigung. „Die Arbeiter bringen dieser Einrichtung," schreibt[61] Günther, „ein sehr geringes Interesse entgegen, was im Prinzip durchaus zu bedauern ist. Der Grund ist, daß sie in ihrem Drang nach Freiheit nicht die Beschränkung ertragen wollen, die sich notwendigerweise aus der strengen Hausordnung ergibt."

Manche Unternehmer haben den Versuch gemacht, diese Abneigung und folglich den vorerwähnten Gegensatz durch Gewährung von Selbstverwaltung zu überwinden. Bei Krupp wählen die Insassen des Heims ihren Obmann und das nötige Personal selbst; diesen steht die niedere Gerichtsbarkeit zu, eine Verfassung, die sich durchaus bewährt haben soll, so daß die Verhältnisse als musterhaft bezeichnet werden können[62]. In diesem Sinne kann man sich kaum auch für die dieser Verwaltungsart entgegengesetzte aussprechen. Denn abgesehen von der Strenge der Hausordnung, die dieser Art der Verwaltung eigen, ja notwendig ist, kommt noch die Erwägung in Betracht, daß die monarchische Gewalt innerhalb unserer modernen Betriebsentwicklung in der Regel — wie naturgemäß — den unteren Beamten, die ohne jegliches soziales Verständnis sind, zustehen muß. Welch große Bedenken sich durch die Stärkung des Einflusses des Hausmeisters über die privaten und sonstigen Verhältnisse des Arbeiters ergeben, ist nicht schwer zu erraten. Hier begnügen wir uns mit der Hervorhebung der Wichtigkeit dieses Momentes. Wir behalten uns jedoch vor, in einem anderen Zusammenhange die Folgen hiervon auseinanderzusetzen.

Jetzt gehen wir zur Besprechung der unter d) erwähnten Form der Wohnungsfürsorge über. Es handelt sich bei dieser um eine dem Wesen nach wichtige, jedoch praktisch, d. h. dem Umfange der Verbreitung nach nicht allzu bedeutende Form der Wohnungsfürsorge. Das letztere ist aus dem Grunde zu erklären, daß sie erstens durchaus neueren Datums ist und daß sie zweitens „nicht ein für alle Arbeitgeber und unter allen Verhältnissen gangbarer Weg der Wohnungsfürsorge sein kann[63]".

Dieser Weg ist von deutschen und französischen Unternehmern betreten worden. Die bayerische Erhebung hebt in Bayern 15 Fälle einer Unterstützung von Baugenossenschaften seitens der Unternehmer hervor. Darunter ist die wichtigste

[61] Ebenda S. 59.
[62] Günther a. a. O. S. 59.
[63] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben S. 79.

derartige Institution „der Bauverein Siemens-Schuckertscher Arbeiter, e. G. m. b. H." in Nürnberg, eine Vereinigung, die sich nur auf die Arbeiter dieser Firma erstreckt und im Jahre 1896 mit Hilfe eines zu $3\frac{1}{2}\%$ verzinslichen Darlehens der Firma errichtet wurde. Auch im übrigen Deutschland ist diese Form hie und da vertreten. Derartige Versuche in Frankreich sind bei Prévôt a. a. O. S. 227 angeführt. Als typisch erscheint uns der Versuch der Compagnie d'Orléans. Das geübte Verfahren soll folgendes sein: „Einer von ihren Arbeitern gebildeten Baugenossenschaft schießt die Gesellschaft eine Summe gegen 3%ige Verzinsung vor. Die Genossenschaft hat in allem Übrigen völlig freie Hand[64]."

Als ein Hauptvorzug dieser Art der Wohnungsfürsorge, die sich ebenso auf mietweise Überlassung als auf Verkauf von Häusern erstreckt, wird die Möglichkeit der Auseinanderhaltung von Wohnungs- und Arbeitsvertrag bezeichnet. So nach der „Zeitschrift der Zentralstellen für Wohlfahrtseinrichtungen" 1900[65]:

„Die Aktienbaugesellschaft in Frankfurt a. M. hat erklärt, daß sie neue Aktien auszugeben und diese hauptsächlich den Arbeitgebern der Großindustrie anzubieten gedenke. Die Aktiengesellschaft wolle die Industriellen für je 3000.— Mark gezeichneter Aktien Mieter vorschlagen lassen. Die betreffenden Arbeiter sollten aber nur mit der Gesellschaft in ein direktes Mieterverhältnis treten, das nicht ohne weiteres mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen soll, wie es bei den Wohnungen der Fall ist, welche Fabrikanten speziell für ihre Arbeiter herstellen."

Bezüglich der französischen Genossenschaften dieser Art schreibt Prévôt (a. a. O. S. 227): „Diese bestehen nicht prinzipiell ausschließlich aus Angestellten der Gesellschaft, und das Dienstverhältnis ist nicht von direktem Einfluß auf die Kauf- und Ratenzahlungsbedingungen."

Andere wichtige Momente in Richtung des uns hier interessierenden Zusammenhanges kommen schwerlich in Betracht.

Zum Schluß wollen wir die unter e) angeführten Formen der Wohnungsfürsorge einer kurzen Besprechung unterziehen.

Mieterlasse und Mietzinsbeihilfen erlangen hier Bedeutung, insofern sie an irgend welche Bedingung geknüpft sind. Diese sind gewöhnlich folgende:

a) Gutes Betragen und Ausführung der überwiesenen Arbeiten zur Zufriedenheit der Firma. Eine Verpflichtung der Firma in diesem Sinne bleibt aber in der Regel aus. Gäbe

[64] Ebenda S. 227.
[65] Zitiert bei Günther a. a. O. S. 58.

es eine solche, so wäre dieser Umstand ohne größeren Wert, denn die Entscheidung über die Qualifikation steht der Firma, oder besser den von ihr angestellten Beamten zu.

b) An längere Dienstzeit. Das Verfahren bezweckt, den länger im Dienst verbleibenden Arbeitern einen Vorteil in Aussicht zu stellen. Ähnlich verfährt z. B. die Augsburger Gasbeleuchtungsanstalt, die ihren Arbeitern Zuschüsse für diesen Zweck von Mark 30.—bis 100.— je nach der Zahl der Dienstjahre, nämlich von 3—10 Jahren gewährt[66].

c) An Familienlast. Das Verfahren bezweckt, die Ausgabe für die Wohnung entsprechend der Familienlast zu verringern und damit der Schwere der wirtschaftlichen Lage der mehrköpfigen Arbeiterfamilien abzuhelfen. Der Mieterlaß resp. -zuschuß erfolgt also nach der Zahl der noch nicht arbeitsfähigen Kinder. In dieser Form erscheinen solche Erlasse resp. Zuschüsse reine Wohlfahrtseinrichtungen und es stellen sich ihnen an sich keine sozialpolitischen Bedenken entgegen. Eine prinzipielle Umgestaltung erfahren sie jedoch insofern, als sie in eine Kombination mit dem Dienstalter gestellt werden. Dann fallen sie demselben Vorwurfe, der die Seßhaftmachung des Arbeiters betrifft, wie der unter b) angeführte Modus, anheim. Noch bedenklicher erscheint das Verfahren, wenn die auf Grund dieses Prinzips gewährten Mietzinserlasse den Arbeitern etwa nicht bar ausbezahlt, sondern in vollem Betrage, oder zu einem Teile auf Konto des einzelnen Arbeiters gutgeschrieben werden, so daß er erst nach Ablauf einer bestimmten Reihe von Dienstjahren das vollständige Eigentumsrecht erwirbt. „Dies Verfahren ist ein in der Industrie allgemein geübtes," schreibt Prévôt in seiner Untersuchung über „die Wohlfahrtseinrichtungen in Frankreich." Daselbst sind auch die typischen Bestimmungen der französischen Firma Solvay & Cie. angeführt (a. a. O. S. 224). —

II. Das Wohlfahrtsverhältnis im Unterstützungswesen.

Unter Unterstützungswesen der privaten und öffentlichen Unternehmer pflegt man den Inbegriff aller derjenigen Einrichtungen und Gepflogenheiten zu verstehen, die die wirtschaftliche Existenz des Arbeiters und event. seiner Familie für den Fall der Erwerbsunfähigkeit und -losigkeit wegen Erkrankung, Unfall, Invalidität, Alter, Entbindung bei den weiblichen Arbeitern, Einberufung zum Militärdienste, Arbeitslosigkeit in engerem Sinne und sonstigen Notlagen des Arbeiters voll oder zum Teil zu sichern bezwecken.

[66] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben S. 78.

Wir können nicht an dieser Stelle alle hier in Betracht kommenden Einrichtungen einer ausführlichen Behandlung unterwerfen, sondern wir wollen nur die wichtigsten behandeln.

Bezüglich der Unterstützungen im Falle von Krankheit und Invalidität sind vor allem zwei Hauptarten zu unterscheiden:

A. Freiwillige Leistungen der Arbeitgeber im unmittelbaren Anschlusse an die gesetzliche Kranken- und Invalidenversicherung, und

B. besondere Unterstützungskassen und -fonds der Unternehmer, die den Zweck verfolgen, die entsprechende gesetzliche Fürsorge zu ergänzen.

Zu A. Was die erste Gruppe der Einrichtungen anlangt, so bestehen diese freiwilligen Leistungen der Arbeitgeber in verschiedenen Arten:

a) in der Übernahme einer höheren, als der gesetzlich vorgeschriebenen Beitragsleistung seitens der Unternehmer für die Krankenversicherung,

b) in der Übernahme der vollen oder eines Teiles der Versicherungsbeiträge der Arbeiten für die Invalidenversicherung seitens der Unternehmer, oder schließlich in Erleichterungen für den Arbeiter zum Aufsteigen in eine höhere, als die vorgeschriebene Versicherungsklasse durch Übernahme der Mehrleistung für die Beiträge seitens der Unternehmer.

Insofern diese freiwilligen Leistungen an die Eigenschaft des Arbeiters der Firma als eines solchen anknüpfen, erscheinen sie als reine Wohlfahrtseinrichtungen, ohne jeglichen Beigeschmack. Jedoch in dieser reinen Form treten solche Einrichtungen ziemlich vereinzelt auf. Die Regel ist, daß sie erst nach einer längeren ununterbrochenen Reihe von Dienstjahren für gutes Betragen und schließlich nur für bestimmte Kategorien qualifizierten Arbeiter gewährt werden. Als Beispiele führen wir die Bestimmungen folgender Firmen an: Die Mechanische Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg zahlt für ihre ungefähr 2800 Arbeiter $^2/_3$ der Krankenversicherungsbeiträge; die Baumwollspinnerei in Kolbermoor volle Krankenversicherungsbeiträge für Arbeiter mit drei ununterbrochenen Dienstjahren; die Siemens-Schuckert-Werke in Nürnberg dagegen volle Beiträge nur für alle mit Monatsgehalt Angestellten[67]. Dasselbe erreichen die Einrichtungen der Nürnberger Metall- und Lackierwarenfabrik vorm. Gebr. Bing, die an sämtliche ihrer Arbeiter am Jahresschlusse die während des Jahres gezahlten Krankenversicherungsbeiträge rückvergütet, sowie die der Münchener Hutformenfabrik Ludwig Wagenseil, die ebenfalls an Arbeiter mit fünfjähriger

[67] Diese Angaben sind der bayer. Erhebung a. a. O. S. 37 entnommen.

Dienstzeit die während des Jahres nach den gesetzlichen Bestimmungen in Abzug gebrachten Versicherungsbeiträge am Jahresschlusse zurückzahlt;

c) in der Gewährung von freiwilligen Zuschüssen an Betriebskrankenkassen seitens der Arbeitgeber, oder an sonstige Kasseneinrichtungen nach dem Reichsversicherungsgesetze, denen ihre Arbeiter angehören. Es bedarf kaum der Erwähnung, daß es sich in diesem Zusammenhang der Besprechung der Wohlfahrtseinrichtungen nur um Leistungen der Arbeitgeber, die über das Mindestmaß des Krankenversicherungsgesetzes hinausgehen, handeln kann. Als solche kommen die Nichtberücksichtigung von Karenztagen, Bezahlung des Krankengeldes für die Sonn- und Feiertage, Krankenunterstützung über die Dauer von 26 Wochen und dergleichen in Betracht. Jedoch können alle diese Mehrleistungen in der Art, in der sie geboten werden, den Arbeitgebern nicht etwas anderes bringen, als höchstens einen moralischen Erfolg. Aus diesem Grunde können sie uns weiter hier nicht interessieren.

B. Wichtiger erscheint in jeder Beziehung die zweite Gruppe der Einrichtungen. Hierher zählen, wie hervorgehoben, die von dem Unternehmer errichteten Kassen und Fonds zur freiwilligen Fürsorge für die Arbeiter in Krankheitsfällen, bei Alter und Invalidität, sowie solche zur Unterstützung von Arbeiterwitwen und -waisen im Todesfalle des Familienversorgers neben der obligatorischen Reichsversicherung.

Die Statuten der Kasseneinrichtungen für Invalidität und Alter einerseits und diejenigen für Witwen und Waisen anderseits fallen meist zusammen. Auch die Beiträge werden für diese beiden Zwecke in einer Summe eingefordert[68]. Was den Beitritt zu diesen Kassen betrifft, so sind zwei Hauptgruppen zu unterscheiden, nämlich Kassen mit Zwangs- und mit Freiwilligembeitritt. Eine weitere Unterscheidung tritt nach dem Gesichtspunkte: ob es sich um Kassen mit oder ohne Arbeitnehmerbeiträgen handelt, hinzu. Was die Beurteilung der einzelnen Gruppen im allgemeinen anlangt, so erscheint uns auf den ersten Blick die Kombination von Zwangskassen mit Arbeiterbeiträgen mit Rücksicht auf die herrschende Ordnung auf diesem Gebiete und das Bestehen einer obligatorischen Reichsversicherung mit Mindestmaßleistungen, sowohl unter den noch unten zu besprechenden Bedingungen bedenklich, als auch von den Verhältnissen selbst kaum gerechtfertigt. Der Zwang zum Beitritte unter Umständen, die nach dem heutigen Stande der obligatorischen Reichsversicherung im großen Ganzen zutreffen, ist mehr geeignet, diesen an sich gar nicht

[68] Günther a. a. O. S. 60.

unnötigen Einrichtungen Tendenzen zuzuschreiben und zuzumuten, die in ihrem inneren Wesen, als solche, nicht notwendig innewohnen, und das nötige Vertrauen zu ihnen logischerweise untergraben. Es kann jedoch eine vernünftige und humane Regelung des noch zu besprechenden Punktes in bezug auf die Stellung des Arbeiters im Falle des Ausscheidens aus den Diensten des betreffenden Unternehmers diesen Zwang in ein günstiges Licht rücken. Hier sei noch hervorgehoben, daß eine beträchtliche Anzahl der Pensionskassen, insbesondere diejenigen mit Zwangsbeiträgen, ihre Entstehung der Bestimmung des § 86 des Reichskrankenversicherungsgesetzes verdanken, wonach die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden vereinigten Kranken- und Pensionskassen als Krankenkassen fortbestehen sollten, daneben aber unter Verwendung eines bestimmten Betrages des Vermögens der bisherigen Kasse besondere Pensionskassen mit Zwangsbeitragsleistungen der Arbeitnehmer, bezw. -Fonds errichtet werden konnten[69].

Zur Beurteilung dieser unter B. angeführten Einrichtungen kommen wesentlich folgende Punkte in Betracht:

a) die Stellung des Arbeiters im Falle der Aufgabe des Arbeitsverhältnisses bei der betreffenden Firma;

b) die Frage nach den Grundsätzen, welche bezüglich der Annahme einer zum Pensionsbezuge berechtigten Invalidität des Arbeiters gelten und die unmittelbar mit derselben geknüpfte Frage nach der Objektivität des Verfahrens zur Feststellung dieser Voraussetzung;

c) die Bedingungen zur Annahme des Arbeiters als ständiges und folglich als vollberechtigtes Mitglied der Pensionskasse;

d) die Gestaltung der Verwaltung derselben und speziell die Frage der Beteiligung der Arbeiter an der Verwaltung und

e) die Leistungen der Unterstützungskassen. —

Zuerst wollen wir die Stellung ins Auge fassen, die das ausscheidende Kassenmitglied einnimmt.

Bei der Behandlung dieses Gesichtspunktes scheiden logischerweise die Krankenkassen aus; denn es steht von vornherein fest, daß ihre Leistungen sich bloß auf die Zeit während des Dienstes bei der betreffenden Firma erstrecken. Im übrigen erreichen die Beiträge für diese nicht die Höhe der anderen Versicherungsarten und deswegen können sie als Erwägung einer negativen sozialpolitischen Wirkung kaum stark in Betracht gezogen werden.

[69] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben S. 42.

Die erwähnte Stellung des ausscheidenden Kassenmitgliedes ist durch das Moment bedingt, ob Rückvergütung oder Verfall der Beiträge, ob Möglichkeit zur Aufrechterhaltung des Unterstützungswohlfahrtsverhältnisses gegeben ist, oder nicht.

Es bestehen in der Praxis folgende Lösungen dieser Frage:

1. Keine Rückvergütung der Beiträge und des Beitrittsgeldes.

Als Beispiel wird hier das Statut der Firma Fried. Krupp, Essen angeführt[70].

§ 1: „Alle in der Gußstahlfabrik beschäftigten Personen sind berechtigt und verpflichtet, der Pensionskasse beizutreten. Die Mitgliedschaft erlischt mit dem Ausscheiden aus den Diensten der Firma."

Allerdings „scheint der Ausschluß aller durch die Einzahlungen erworbenen Rechte nur bei der Minderzahl der Pensionskassen mit dem Ausscheiden aus der Arbeit verbunden zu sein[71]". Bei den Zwangskassen glaubt man die volle oder teilweise Rückvergütung als Regel bezeichnen zu können, „bei den Kassen ohne Beitrittszwang, jedoch mit Beitragsleistung der Arbeitnehmer, ist eine solche Rückvergütung, wie ja auch allgemein bei den auf das Prinzip der Freiwilligkeit gegründeten Unterstützungsvereinen aller Art, die Ausnahme[72]". Trotz des Mangels einer genauen Feststellung, ist es aber einleuchtend, daß letztere im Gegensatze zu den Zwangskassen im allgemeinen eine geringfügige Rolle im gesamten Unterstützungswesen spielen. Aus diesem Grunde scheint es uns, daß die hier erwähnte Gruppe der Pensionskassen mit Verfall der Beiträge in der Hauptsache zu den Einrichtungen mit Zwangsbeitritt gehört. Von den bei Günther (a. a. O. S. 61 ff.) angeführten 16 Statuten von Kassen dieser Gruppe entfallen bloß 3 auf solche mit freiwilliger Mitgliedschaft. Auch aus den Angaben der bayerischen Erhebung ist mittelbar zu schließen, daß ein Drittel der Zwangskassen überhaupt keine Rückvergütung kennt[73].

Welche Bedeutung diesem Verfalle der Beiträge beizumessen ist, ist nicht schwer zu erkennen, nämlich aus der Lage des Arbeiters. Abgesehen davon, daß die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine entsprechende wirtschaftliche Benachteiligung für den Arbeiter stets mit sich bringt, ist es ein schwerwiegendes Bedenken, daß bei steigendem Dienstalter, auch eine größere Abhängigkeit und ein festerer Anschluß an den Betrieb erfolgen kann; denn ein Arbeiter, der

[70] Günther a. a. O. S. 61.
[71] Günther a. a. O. S. 73.
[72] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben S. 43.
[73] Ebenda S. 43.

jahrelang Beiträge geleistet hat, wird kaum wagen, kurz vor dem Pensionsberechtigungsalter das ihm nicht mehr konvenierende Arbeitsverhältnis zu lösen, oder Anlaß zu seiner Entlassung zu geben. Wir verstehen Letzteres so, daß er in dieser Zeit kaum ernste Schritte zur Verbesserung seiner Arbeits- und Lohnbedingungen machen wird, da diese eventuell zu seiner Entlassung führen könnten.

In einem ganz anderen Lichte der Betrachtung erscheinen die Kasseneinrichtungen mit

2. voller Rückvergütung der Beiträge, zuzüglich der Zinsen, eventuell einschließlich des Beitrittsgeldes und auch der Beiträge des Arbeitgebers. Allerdings wird eine derartige Instituion nur ganz vereinzelt vorkommen, ja, es lautet eine Stelle aus der Begründung eines Urteils des Essener Landgerichtes in einer Pensionskassenangelegenheit folgendermaßen: „Eine Arbeiterpensionskasse, die unbeschränkt jedem Ausscheidenden seine Beiträge zurückzahlt, existiert nach Kenntnis des Gerichts überhaupt nicht.“ Dem entgegen führt jedoch Günther (a. a. O. S. 70 f.) die Statuten folgender drei Firmen an: Schattauer Tonwarenfabrik, A.-G.; Herrschaftliche Ziegelei V. v. Bauer in Künewald und der Bleiche, Färberei von Wesby, Hartmann & Wiesen in Wüstewaltersdorf, mit völliger Rückgewährung der Beiträge. Wie aber Dr. Alfred Jacobssohn, ein Angestellter der Firma Krupp, neuerdings in seiner polemisierenden Schrift: „Der Kampf gegen die Wohlfahrtseinrichtungen in Großbetrieben,“ 1910, entgegen den Güntherschen Ausgaben mitteilt, sind diese Kassen inzwischen eingegangen oder bedeutend modifiziert worden, und zwar ohne Anschluß an das reine Prinzip der völligen Rückzahlung. Das Bemühen Jacobssohns aber, die Undurchführbarkeit des Prinzips der Rückzahlung der Beiträge darzulegen, und zwar aus finanziellen und versicherungstechnischen Gründen, fußend auf der Widerlegung des von Günther angeführten Materiales scheint uns aber wenigstens in bezug auf die Behauptung, daß es derartige Institutionen nicht gibt, verfehlt. Die schon zitierte bayerische Enquête hebt folgende Fälle dieser Gruppe hervor: Die Münchener Trambahnaktiengesellschaft leistet volle Rückvergütung, allerdings der nur mehr in geringem Umfange, erhobenen Beiträge; ebenfalls die München-Dachauer Aktiengesellschaft für Maschinenpapierfabrikation im Falle der Entlassung wegen Betriebsstockung; dagegen die fakultative Kasse der Maschinenfabrik König & Bauer in Oberzell-Würzburg ebenfalls volle Rückvergütung binnen 3 Jahren nach freiwilligem oder unfreiwilligem Ausscheiden[74].

[74] S. 43 f.

Im übrigen ist das Problem der Erhaltung des vollen Rechtes auf die geleisteten Beiträge in Frankreich seit 1. Januar 1895 für die gesamte Grubenarbeiterschaft gelöst. „Das Gesetz vom 29. Juni 1894 . . . machte für sämtliche Grubenarbeiter den Anschluß an die Nationalkasse obligatorisch und bestimmte, daß zugunsten jedes einzelnen 4% seines Lohnes zur einen Hälfte durch ihn, zur anderen durch den Arbeitgeber auf livret individuel einzuzahlen seien. (Art. 2): Der Arbeiter kann jetzt jederzeit aus dem Betriebe ausscheiden; er hat Eigentumsanspruch auf sämtliche durch ihn und für ihn geleisteten Einzahlungen[75].“

Hier kann uns die Frage, ob das Prinzip der völligen Rückgewähr der Beiträge zu den Pensionskassen der Arbeitgeber durchführbar ist, nicht beschäftigen. Jedoch muß hervorgehoben werden, daß es an vermittelnden Versuchen nicht fehlt. Diese letzteren gehen entweder in Richtung

3. des teilweisen Verlustes resp. der Rückgewähr der Beiträge, event. des völligen Verlustes unter bestimmten Voraussetzungen, oder

4. der Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Ansprüche durch Fortzahlung der Beiträge einschließlich des Arbeitgeberbeitrages.

Was die Ausdehnung der unter 3. angeführten Gruppe anlangt, so ist es schwer, einen genauen Überblick zu gewinnen. Nach der bayerischen Erhebung von 1906 sollen „rund zwei Drittel aller Zwangskassen beim Ausscheiden des Arbeiters aus dem Betriebe die erhobenen Beiträge und Eintrittsgelder in erheblichem Umfange wieder zurückerstattet“ haben[76]. Aller Wahrscheinlichkeit nach aber tritt diese Gruppe hinter den Einrichtungen der unter 4. angeführten zurück.

Die praktische Bedeutung fraglicher Gruppe wird auch dadurch eingeschränkt, daß in der Mehrzahl der Fälle die teilweise Rückzahlung der Beiträge an die Bedingung einer unverschuldeten Entlassung und gewöhnlich nach Ablauf einer bestimmten Reihe von Dienstjahren gebunden ist. Freiwilliger Austritt, verschuldete Entlassung und kontraktwidrige Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen in der Regel zu keiner Rückvergütung der Beiträge.

Die in Frage stehende Rückvergütung besteht in der Rückzahlung der gesamten Beiträge und eventuell der Eintrittsgelder ohne Zinsen, oder in einem Prozentsatze derselben; oft wird der letztere nach dem Dienstalter abgestuft.

Die Beurteilung dieser Gruppe von Einrichtungen wird

[75] Prévôt a. a. O. S. 239.

[76] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben S. 43.

für den einzelnen Fall je nach der Billigkeit der für die Rückzahlung gestellten Bedingungen und nach der Höhe der zurückzuerstattenden Beträge ausfallen; denn von der Ausgestaltung dieser zwei Punkte hängt es im wesentlichen ab, inwiefern sich diese von der unter 1. angeführten Gruppe mit Verfall der Beiträge bezüglich der sozialpolitischen Wirkung unterscheidet resp., inwieweit sich beide Gruppen an einander annähern.

Nun gehen wir zur vierten Gruppe von Statuten über. Sie suchen die Härten, die sich nach zwei Richtungen hin für den Arbeiter auf Grund der Bestimmungen der unter 1. und 2. angeführten Statuten fühlbar machen, zu begegnen, indem sie den Vorteil einer in Aussicht gestellten Rente mit dem Ausscheiden aus den Diensten nicht glatt abschneiden, und zweitens in dem sie keinen Verfall der Beiträge unmittelbar mit dem Ausscheiden des Arbeiters vorsehen, was auf die Möglichkeit hinausläuft, den Arbeiter vor einer unmittelbaren wirtschaftlichen Schädigung durch Verlust der geleisteten Beiträge zu bewahren.

Es kommen verschiedene Modalitäten zur Lösung dieser Aufgabe in Betracht. An erster Stelle wollen wir das in Deutschland und Österreich vielfach geübte Verfahren einer entsprechenden Würdigung unterziehen, das durch Fortzahlung der Beiträge seitens des Arbeiters, unter Einschluß des Arbeitgeberbeitrags die Versicherungsansprüche aufrecht erhält.

Bevor wir an die Besprechung der Durchführbarkeit dieser Möglichkeit herangehen, ist es nötig, um einen Aufschluß über die Bedeutung dieser Gruppe von Wohlfahrtseinrichtungen nach ihrer Extensität hin zu gewinnen, die Bedingungen, an die das Recht auf Fortzahlung der Beiträge geknüpft ist, näher kennen zu lernen. Als Regel gilt diesbezüglich, daß ein solches Recht erst nach mehreren Dienstjahren erworben werden kann. Vereinzelt gelten 3 Jahre als genügende Dienstzeit, gewöhnlich aber erst 5 oder 10, ja sogar noch mehr. Scheidet der Arbeiter vor dieser Zeit aus, so verfallen alle seine Beiträge. Nur selten (und oft wird es als Gnade betrachtet) kommt es vor, daß ein teilweises Rückerstattungsrecht vorgesehen ist. Hinzu kommt auch die hie und da gestellte Bedingung, daß der Arbeiter keine Arbeit bei einer Konkurrenzfirma übernehmen darf, eine Bedingung, die faktisch dahin geht, mit einer Hand das zurückzunehmen, was man mit der anderen angeblich gern gibt; denn gewöhnlich kann ein Arbeiter nicht andere Arbeit übernehmen, als die der Branche, in der er bis dahin tätig gewesen ist. Ähnliche Bestimmungen enthalten auch die Statuten einiger Kassen mit teilweiser Rückzahlung der Beiträge. Auch die Art des

Ausscheidens aus den Diensten ist nicht ohne Einfluß auf die Möglichkeit, die Versicherungsansprüche aufrecht zu erhalten. Die freiwillige und ordnungswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt vielfach nicht zur Aufrechterhaltung des Versicherungsanspruches. Es ist also ohne weiteres klar, daß alle diese Bestimmungen imstande sind, die Bedeutung dieser Gruppe nach ihrem Umfange wesentlich einzuschränken.

Von einem anderen Gesichtspunkte aus scheint diese Möglichkeit der Aufrechterhaltung des Versicherungsanspruchs nicht allzu verlockend zu sein. Der Arbeiter ist oft genötigt, Arbeit an einem anderen Orte zu übernehmen. Von dort aus wird es ihm nicht immer leicht sein, jede Woche, oder wie es sonst vorgeschrieben ist, seine Beiträge an die Kasse abzuliefern. Hierzu kommt auch die Möglichkeit zeitweisen Fehlens von Arbeitsgelegenheit. Versäumt er, eine oder zwei Raten in der bestimmten Zeit abzuliefern, so ist die Möglichkeit der Aufrechterhaltung des Anspruches abgetan. Gerade diese Bestimmung wirkt entmutigend, denn weil der Arbeiter nicht sicher ist, daß er in Zukunft seinen Verpflichtungen stets nachkommen kann, unterläßt er oft die Weiterzahlung gleich mit seinem Ausscheiden aus den Diensten. Der Arbeiter ist ferner oft genötigt, in die Dienste einer Firma zu treten, die ebenfalls eine Zwangskasse für alle in ihrem Dienste stehenden Arbeiter besitzt, an die der Arbeiter gleichfalls Beiträge zu leisten hat. Dadurch erwächst für ihn eine vielfache Belastung, der er nicht gewachsen sein kann. In diesem Zusammenhange verstehen wir gut, was der Gewerbeinspektor von Oppeln schreibt: „Die Möglichkeit, die erworbenen Rechte durch Fortzahlung der Beiträge mit Einschluß der Werksbeiträge zu sichern, ist eine ganz unerhebliche Vergünstigung, von der wenig Gebrauch gemacht wird. Denn der Arbeiter ist nach Austritt oder Ausschluß von der Arbeit regelmäßig überhaupt nicht in der Lage, sich dieselbe zu verschaffen. Ein Arbeiter, der 20 Jahre lang Pensionsbeiträge geleistet hatte, kam — allerdings wesentlich durch eigenes Verschulden — aus seiner Beschäftigung. Für 2 Monate zahlte er noch je Mark 5.—. Dann war sein Können erschöpft und seine Rechte waren verloren. Ähnliche Fälle sind nicht selten . . .[77]."

Ein zweiter, auch in der Praxis vereinzelt vorkommender Modus bezüglich Gewährung der Möglichkeit zur Aufrechterhaltung des Versicherungsanspruches besteht darin, daß die Unterstützungskassen irgendwelcher Art (meist kommen

[77] Zitiert bei Günther a. a. O. S. 74 f. Ähnlich A. v. Brand a. a. O. S. 141.

Invaliden- und Alters-, bezw. Witwen- und Waisenkassen in Betracht) verschiedener Firmen einer gewerblichen Branche Gegenseitigkeitsverträge zur gegenseitigen Aufnahme von ausgeschiedenen Kassenmitgliedern mit den bisher erworbenen Rechten und Ansprüchen, schließen. Das Verfahren besteht darin, daß einem Arbeiter, der aus den Diensten einer Firma ausgeschieden ist, durch Eintritt in die Dienste einer anderen Firma, die mit der ersten, der der Arbeiter angehört hat, einen Gegenseitigkeitsvertrag für den oben erwähnten Zweck abgeschlossen hat, die Möglichkeit gewährt wird, seiner bis zum Austritt aus der ersten Firma erworbenen Rechte nicht verlustig zu gehen.

Beispielsweise führen wir hier die diesbezügliche Bestimmung aus dem Statut des Allgemeinen Knappschaftsvereins zu Bochum an[78].

§ 79: „Der Verein kann mit anderen Knappschaftsvereinen Gegenseitigkeitsverträge schließen, welche den Zweck haben, den vollberechtigten Mitgliedern beim Übertritt aus dem einen Verein in den andern, die Aufnahme in die Klasse der Vollberechtigten mit dem bereits erworbenen vollen Dienstalter und die Befreiung von Zahlung eines Einschreibgeldes oder einer ähnlichen Gebühr zu sichern."

Auf den ersten Blick erscheint uns bei diesem Modus die Freizügigkeit des Arbeiters in gewissem Grade gewährleistet zu sein. Bei einer näheren Betrachtung aber wird man sich überzeugen, daß es sich nur um einen unwesentlichen Fortschritt handeln kann. Solche Gegenseitigkeitsverträge umfassen nämlich, wie deren bisherige Entwicklung zeigt, erstens nur einen kleinen Bruchteil der Unternehmungen und in der Regel nur solche desselben Ortes und zweitens, um das Solidaritätsgefühl im Vorgehen der beteiligten Unternehmungen zu steigern. Die Unsicherheit des Arbeiters, daß er Arbeit bei einer anderen der beteiligten Firmen bekommt, läßt jede Freizügigkeit illusorisch erscheinen. Diese Unsicherheit wird noch durch die Angst einer eventuellen Chikanierung seitens der Firma, bei der der Arbeiter zuerst beschäftigt war, gesteigert. Im übrigen verliert die Freizügigkeit jeden Sinn, insofern sie sich nur auf dasselbe Produktionsgebiet erstreckt oder sie besitzt günstigsten Falles eine geminderte Bedeutung, denn die Arbeitsbedingungen eines Gebietes pflegen in der Regel die gleichen zu sein.

Anderseits werden für diese Vergünstigung engere Grenzen dadurch gezogen, daß oft die Art des Ausscheidens aus

[78] Günther a. a. O. S. 71.

den Diensten der ersten Firma, den Unternehmerinteressen entsprechend, verklausuliert ist.

Auch in dem Falle, daß der Arbeiter bei einer anderen der an den Gegenseitigkeitsverträgen beteiligten Firmen Arbeit übernimmt, sind nicht ohne weiteres alle Bedenken aufgehoben. An erster Stelle kommt nämlich die Erwägung in Betracht, daß auch dann ein wirtschaftlicher Nachteil nicht immer ausgeschlossen ist, denn es ist „zwar stets das Dienstalter von dem Verein, der den Bergmann aufnimmt, zu berücksichtigen; wenn aber der neue Verein weniger Beiträge erhebt und folgerichtig weniger Rente zahlt, ist die Folge ein nicht geringer Verlust. . . . Jedenfalls steht diese Lösung noch weit hinter der vollen Rückzahlung der Beiträge zurück [79]".

Demselben Zwecke unterliegen auch die Vereinigungen von Unternehmern einer bestimmten Gruppe oder eines bestimmten Gebiets behufs Gründung einer gemeinsamen Pensionskasse, oder einer Unterstützungskasse irgendwelcher Art überhaupt. Ein solcher Fall ist uns von der französischen Metallindustrie bekannt [80]. Das Verfahren besteht darin, daß einige zusammengeschlossene private Unternehmungen der Eisenindustrie Einzahlungen auf das Konto des einzelnen bei ihnen beschäftigten Arbeiters in eine „Caisse patronale de retraites des Forges de France" alle Vierteljahre machen. Die Höhe der Einzahlungen wird nach dem Alter des Arbeiters bestimmt. Diese Einzahlungen werden erst nach 12 Jahren entgültiges Eigentum des Arbeiters. Der Arbeiter verliert während dieser Zeit seinen Anspruch auf die Rente nicht, wenn er nur aus all den Diensten einer Firma in die einer anderen, ebenfalls an dieselbe Caisse patronale angeschlossenen Firma (es sind an Zahl 15 Firmen) übergeht, widrigenfalls er dessen verlustig geht. Auch die deutsche Industrie weist einen Fall einer derartigen gemeinsamen Kasse auf, nämlich die Pensionskasse der Maschinenfabriken und Gießereien der Stadt Chemnitz.

Das bei der Besprechung der Möglichkeit der Aufrechterhaltung des Pensionsanspruches mittels Abschlusses von Gegenseitigkeitsverträgen in bezug auf die Freizügigkeit des Arbeiters Ausgeführte gilt im großen Ganzen auch hier, unbeschadet dessen, daß es sich hier um einen Fall ohne Arbeiterbeiträge handelt; denn „der Umstand . . ., daß der Arbeiter keine Einzahlungen macht, dürfte meines Erachtens"

[79] Günther a. a. O. S. 77.
[80] Prévôt a. a. O. S. 235 f.

— schreibt[81] der berufenste Vertreter der „Ecole de la paix soziale", Cheysson — „nicht ausschlaggebend sein. Der Arbeiter hat den event. Vorteil einer Rente, als er in den Dienst der Firma getreten ist, mit in Rechnung gezogen. Dieselbe bedeutet in Wirklichkeit ein Stück seines Lohnes, nur in anderer Form."

Theoretisch besteht also „der große Vorteil dieser Kassen darin, daß erstens den Arbeitern der Übergang von einem Verbandsbetriebe zum andern ohne den Verlust der erlangten Pensionsansprüche möglich wäre, zweitens dann auch kleinere, finanziell noch nicht erstarkte Betriebe ihren Arbeitern die Wohltat einer besseren Invaliden-, einer Witwen- und Waisenversorgung durch Beitritt zum Verbande verschaffen könnten[82]".

Praktisch bleibt aber dieser „Vorteil", wie schon bei dem vorerwähnten Falle ausgeführt, aus, weil solchen Zusammenschließungen, abgesehen von deren kleiner Zahl, in der Regel nur wenige Unternehmen angehören. Diese Zurückhaltung der Unternehmer ist im übrigen darauf zurückzuführen, daß „solche gemeinsame Pensionskassen eine große Selbstlosigkeit bei den einzelnen Arbeitgebern voraussetzen, da ja das bei denselben ganz natürlicherweise eine gewisse Rolle bei Einrichtung von Versorgungskassen spielende Motiv, durch die Gewährung einer besonders guten Alters-, Witwen- und Waisenversorgung einen Stamm dienstälterer Arbeiter zu erhalten, nicht mehr so wie bei eigenen Kassen seine Rechnung fände[83]."

Hier muß auch ein anderer Weg kurz erwähnt werden, nämlich die Versicherung der Arbeiter seitens der Unternehmungen bei Versicherungsanstalten. Die Unterstützung, die hier die Arbeitgeber ihren Arbeitern gewähren, besteht in Verschiedenem: in der Übernahme der Vorauszahlung der Prämie an die Versicherungsanstalt, da der Arbeiter in der Regel nicht in der Lage ist, diese auf einmal zu leisten, oder die gänzliche Übernahme der Zahlung der Prämie oder eines Teiles derselben auf eigene Rechnung etc. Das Letztere geschieht gewöhnlich in Abstufungen nach der Zahl der zurückgelegten Dienstjahre. Als Beispiel sei hier die Gepflogenheit der Firma Gebrüder Sulzer in Ludwigshafen a. Rh. angeführt. Sie unterstützt ihre Arbeiter und Beamten beim Abschlusse von Lebensversicherungsverträgen mit der Allgemeinen Versorgungsanstalt in Karlsruhe dadurch, daß sie

[81] Zitiert bei Prévôt a. a. O. S. 251.
[82] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben S. 49.
[83] Die bayerische Erhebung a. a. O. S. 49.

die Prämien im voraus zur Einzahlung und die Beiträge den Versicherten dann ratenweise in Abzug bringt. Je nach Geschäftsgang und ohne Verbindlichkeit werden für Versicherungen bis zu 4000 Mark für Versicherte mit 5 Jahren Dienstzeit $^1/_3$, bei 10 Jahren Dienstzeit $^1/_2$, bei 15jähriger $^2/_3$ der Prämien von der Firma gezahlt[84].

Welche Bedeutung kommt nun diesem Verfahren der Einschiebung eines autonomen Gliedes — einer Versicherungsanstalt — zwischen Arbeitgeber und Arbeiter zu?

Hören wir lieber zuerst ein Statut dieser Art der Pensionsversicherung. Wir wählen beispielsweise das der Firma Schepeler, Frankfurt. Es lautet[85]:

„Der versicherte Angestellte hat einen unverlierbaren Anspruch auf volle Rente im Fall der Invalidität und nach erreichtem 65. Lebensjahre. Er hat dabei volle Bewegungsfreiheit, da die Rente nicht an die Bedingung geknüpft ist, daß der Versicherte bei der Firma pensionsberechtigt wird. Tritt der Versicherte aus, nimmt er seinen Pensionsanspruch mit."

Eine erhöhte Bedeutung erlangt die Versicherung bei einer Versicherungsanstalt auch dadurch, daß hier am besten die Möglichkeit gegeben ist, den Versicherungsanspruch auf die Höhe der bisher geleisteten Beiträge zu reduzieren, wenn nämlich der Arbeiter nicht mehr imstande oder nicht mehr gewillt ist, die vollen Beiträge selbständig weiter zu zahlen. Damit wird der schon ausgeführte schwache Punkt der privaten Pensionskassen mit Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Ansprüche durch Fortzahlung der gesamten Beiträge ausgeschaltet. Kurz also, diese Art der Versicherung gewährt dem Arbeiter weiteren Raum, sich den individuellen Verhältnissen anzupassen, ohne dabei etwas von seinen erworbenen Rechten zu opfern. —

Die Aufrechterhaltung der Ansprüche durch Zahlung von monatlichen Gebühren bedarf in keiner Weise einer besonderen Betrachtung. Hier gilt dasselbe, was wir als Einwand bei der Möglichkeit durch Fortzahlung der Beiträge angeführt haben. —

Zum Schlusse wollen wir der übrigen französischen Verhältnisse in bezug auf das Kassenwesen kurz gedenken. Im allgemeinen stehen der Einfachheit dieser die Kompliziertheit und Mannigfaltigkeit der deutschen gegenüber. Diese Einfachheit der französischen Verhältnisse ist im großen Ganzen ein Produkt des Eingreifens der französischen Gesetzgebung zum Ziele der Respektierung der individuellen Rechte des

[84] Ebenda S. 59.
[85] Günther a. a. O. S. 83.

Arbeiters und der finanziellen Sicherung seiner Rechte. Zu diesem Zwecke sind das schon erwähnte Gesetz vom 29. Juni 1894 und das Gesetz vom 27. Dezember 1895, das sich hauptsächlich gegen die Unsicherheit der privaten Kassen richtet, erlassen. Nach dem letzten sind „alle Summen, die in Zukunft von den Löhnen abgezogen werden, sowie diejenigen, die die Arbeitgeber empfangen oder selbst zu zahlen sich verpflichtet haben werden, sind entweder in die caisse nationale auf individuelles Konto oder in die caisse des dépôts et consignations oder in eiglus dazu ermächtigte (durch öffentliches Dekret) syndikale oder patronale Kassen einzuzahlen[86]".

Scheidet der Arbeiter aus den Diensten einer Firma aus, so hat er nichts zu verlieren; eine kleine Abweichung gibt es dagegen für die Einzahlungen der Arbeitgeber in patronale Kassen, die keinen vertragsmäßigen, sondern einen wohltätigen Charakter (der reinen Liberalität) tragen. Nur letztere verfallen bei vorzeitigem Ausscheiden. Die Abzüge vom Lohne dagegen werden dem Arbeiter verzinst zurückerstattet. Kurz also, die französische Gesetzgebung hat durch ihr positives Eingreifen das Problem der Stellung des Arbeiters nach dem Ausscheiden aus den Diensten in der Hauptsache in einem sozialpolitisch außerordentlich fortgeschrittenen Sinne schon gelöst. —

b) Die unter diesem Punkte zu erörternde Frage nach den Grundsätzen bezüglich der Annahme einer zum Pensionsbezuge berechtigten Invalidität und nach der Objektivität des Verfahrens bei deren Feststellung bedarf für den tatsächlichen Ausfall des Wohlfahrtsverhältnisses in Unterstützungsangelegenheiten kaum einer besonderen Ausführung; denn es ist ohne weiteres klar, daß eine engherzige Fassung und eine willkürliche Handhabung dieser, abgesehen von der allgemeinen Unsicherheit der Rente sowie von einer totalen Verkennung des an sich notwendigen Zweckes dieser Einrichtungen, Grund zu Klagen geben können. Deswegen erscheint es notwendig, die Grundsätze zur Annahme einer Invalidität nicht allzu eng zu fassen. Die tatsächlich bestehenden Verhältnisse lassen sich folgendermaßen skizzieren:

1. Invalidität wird vielfach im Falle einer dauernden vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit,

2. nach Zurücklegung einer bestimmten Zahl von Dienstjahren, in Kombination mit erreichtem Alter mit oder ohne Rücksicht auf die Arbeitsfähigkeit und

3. mit dem Zeitpunkte des Beginnes einer Reichsinvalidenrente angenommen.

---

[86] Prévôt a. a. O. S. 231.

Ohne bei diesen Grundsätzen zur Annahme einer zum Bezuge von Invalidenrente berechtigenden Invalidität im Detail zu verweilen, geben wir auf die hier noch wichtigere Frage nach der Objektivität des Verfahrens zur Feststellung der Invalidität und ihren Grad über. Dies Moment kommt selbstverständlich von selbst in Wegfall bei den Fällen, in denen Invalidenrente auf Grund der unter Punkt 2. erwähnten Bedingung ohne Rücksicht auf die Arbeitsfähigkeit gewährt wird, und beiden unter 3. erwähnten Bedingungen. Bezüglich der übrigen Grundsätze ist die Frage nach der Objektivität des Verfahrens im wesentlichen, daß von ihr unter Umständen die gesamte Beurteilung abhängt. Es bestehen in bezug auf diesem Punkt in der Praxis die folgenden Leistungen:

1. freies Ermessen des Unternehmers darüber, ob Invalidität besteht oder nicht, und im positiven Falle über deren Grad;

2. Überlassung dieser Aufgabe einem aus Arbeitern, Angestellten und Beamten bestehenden Ausschusse mit oder ohne Einspruchsrecht der Firma, und

3. die Überweisung der Rentenzuerkennungsfrage an ein Schiedsgericht.

Die erste Lösung vertritt den radikalen Rückschritt auf dem Gebiete der Sozialpolitik und es ist mit Freuden zu begrüßen, wenn diese Art, wenigstens der Form nach, immer mehr verdrängt wird. Darauf näher einzugehen, erübrigt sich.

Auch die zweite Lösung der Aufgabe ist nicht ohne weiteres einwandfrei. Es kommt hier auf die Zusammensetzung des Ausschusses und auf seine Art an, ob er aus gewählten oder nicht gewählten Ausschußmitgliedern besteht, ob mehr oder weniger von den interessierten Arbeitern gewählte Vertreter im Verhältnis zu den von der Werkleitung entsandten Mitgliedern des Ausschusses vorhanden sind, ob öffentliche oder geheime Wahlprozedur stattfindet, das alles sind eminent wichtige Fragen, die bei der Beurteilung entscheidend sind, ob tatsächlich ein objektives Verfahren in Sachen der Rentenzuerkennung verbürgt ist oder nicht. Auch bei negativer Beantwortung dieser Frage, läßt sich diese faktisch kaum über die erste in bezug auf sozialpolitische Vorzüglichkeit stellen. Was die dritte Lösung anbetrifft, so läßt sich Prinzipielles gegen sie kaum einwenden.

Nun drängt sich aber die Frage auf, welche dieser Lösungen herrscht heute vor? Es leuchtet ohne weiteres ein, daß die zweite die vorherrschende sein wird, da sie den Zeitgeist verkörpert. Dies ist eine feststehende Tatsache. Es kommt aber, wie hervorgehoben, nicht nur auf die einfache Tatsache an, daß die in Betracht kommende Aufgabe einem

Ausschusse übertragen ist. Aus diesem Grunde ist es notwendig einen Einblick in deren besonderen Aufbau und Machtvollkommenheit zu gewinnen. In bezug auf die letztere wird allerdings in einem anderen Zusammenhange ausführlicher gesprochen werden.

„Der Vorstand der Kruppschen Arbeiter zählt Arbeiter in seinen Reihen. Die Wahl ist eine öffentliche. Der von der Firma gestellte Vorsitzende hat den Stichentscheid. Beim Phönix besagt § 21: „Der Vorstand besteht aus sechs Mitgliedern, von denen drei, darunter der Vorsitzende, seitens der Firmen ernannt, die übrigen . . . gewählt werden und § 22: Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende." Für einen sehr großen Bruchteil, jedenfalls den größeren, sind diese Statuten typisch . . .[87]."

Wir brauchen keine weiteren Belege in dieser Richtung, um zu erkennen, daß auch in bezug auf diese zweite Lösung unter den obwaltenden Verhältnissen von einer Mit- oder Selbstverwaltung ernsthaft kaum die Rede sein kann. Hierauf werden wir in einem anderen Zusammenhange noch zu sprechen kommen. An dieser Stelle interessiert uns obige Feststellung der bestehenden Sachlage nur insofern, als von dieser scheinbaren Mitverwaltung der eigentliche Grund zur Überlassung von Kassenangelegenheiten überhaupt und der besprochenen Art zur Entscheidung an Kassenvorstände resp. Ausschüsse überwiesen werden. Nicht selten wird die ärztliche Begutachtung in Invaliditätssachen durch die Machtvollkommenheit des Kassenvorstandes eingeschränkt. So entscheidet z. B. bei Krupp der Vorstand, der nach § 27 des Statutes allerdings den Arzt zu Rate ziehen, nicht aber seinen Ausspruch befolgen muß. Ebenso heißt es in § 41 beim Neunkircher Knappschaftsverein: „Wenn ein ständiges Mitglied . . . zu seiner Berufsarbeit unfähig wird und solches durch ein Zeugnis des Knappschaftsarztes nachweist, so entscheidet der Knappschaftsvorstand nach Anhörung der Knappschaftsältesten über das Vorhandensein der Invalidität[88]." Also, mit kurzen Worten: alle diese Tatsachen beweisen, daß die sorgfältig zusammengesetzten Ausschusse, resp. Vorstände ganz folgerichtig das größte Vertrauen bei den Leitungen der Werke genießen, weil sie eben tatsächlich nichts anderes sind, als Vollzieher des Willens derselben. Das mag den einseitigen Interessen der Werke voll und ganz entsprechen, jedoch gerade in dieser Einseitigkeit kann unter Umständen der Zweck dieser Einrichtungen vereitelt werden."

[87] Günther a. a. O. S. 79 f. Pieper a. a. O. S. 232.
[88] Günther a. a. O. S. 80 f.

c) Ein nennenswerter Punkt erscheint weiter die Frage nach den Bedingungen, unter denen der Arbeiter als vollberechtigtes Kassenmitglied angenommen wird. Solche Bedingungen zum Beitritt in die Kasse werden auch in die Statuten der Kassen der gewerblichen Unternehmen aufgenommen, jedoch bildet dies in der Hauptsache ein Spezifikum des Bergbaues. Wichtig ist hier die Unterscheidung von vollberechtigten und unständigen Mitgliedern der Kasse. Diese Unterscheidung hat insofern Bedeutung, als die ersteren erst die zweite Art durchmachen müssen, um in ihre Eigenschaft als solche zu gelangen. Während der Periode der Unständigkeit zählen diese gewöhnlich nicht zu den Versicherten, haben aber trotzdem Beiträge in die Kasse zu leisten. Die Unständigkeit erstreckt sich auf sehr verschiedene Gebiete. So nach § 49 Abs. 1 des Bochumer Statuts sind ständig jene Mitglieder, die ein Jahr ununterbrochen unständig waren, 17—30 Jahre zählen und sich nach ärztlichem Gutachten eignen; nach dem Neunkircher Statut § 13 dagegen diejenigen, die „fünf Jahre ohne selbstverschuldete Unterbrechung als unständiges Mitglied gearbeitet" und „während dieser Zeit Beweise von Fleiß, Geschicklichkeit und sittlichem Lebenswandel gegeben" haben, und außerdem in gesundheitlicher Beziehung einwandfrei sind[89].

„Ein Bergmann aber, der gesundheitlich nicht geeignet erscheint, wird trotz steter Einzahlung in die Kasse nie in den Genuß der Rente treten. Man nehme insbesondere den Fall, daß ein Knappe gesund eintrat und im Laufe des ersten Jahres vielleicht an einer Berufskrankheit, z. B. der Wurmkrankheit, erkrankt, ohne daß er deshalb ganz erwerbsunfähig und also für die Grube unbrauchbar wird Mit 30 Jahren ist dann jede Möglichkeit ausgeschlossen, Rente zu erlangen[90]."

d) Die Frage nach der Bedeutung der Selbstverwaltung im Kassenwesen wurde unter b) in einer Beziehung schon dargetan. Diese Bedeutung erstreckt sich aber noch auf andere Punkte. Vor allem kommt hier die sich aus der Beteiligung der Arbeiter an der Verwaltung im Zusammenhange mit der Kontrolle der Anlage des Vermögens der Unterstützungskasse, und der Einsichtnahme in deren Jahresrechnungen sich ergebende finanzielle Sicherheit, daß die Kasse ihren Verpflichtungen nachkommen wird, in Betracht.

Abgesehen von dem Fall der Bedeutung der Mitverwaltung der Arbeiter bezüglich der Sicherheit, daß nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Pensionsanspruch auch tatsächlich gegebenenfalls dem betreffenden Invaliden die in

[89] Günther a. a. O. S. 78.
[90] Günther a. a. O. S. 78.

Aussicht gestellte Invalidenunterstützung gewährt wird, erscheint diese Mitverwaltung bei den Krankenkassen vielfach immer mehr notwendig, „denn hier fehlen allgemein die geneuen statutarischen Bestimmungen gegenüber die Gewährung einer Unterstützung, die dort (bei Pensionskassen) regelmäßig anzutreffen sind[91].“

Was nun den jetzigen Stand der Beteiligung der Arbeiter an der Verwaltung der Unterstützungskassen anlangt, „so findet sich diese Einrichtung,“ — führt die bayerische Erhebung aus[92] — „die ja eine besondere Ausgestaltung der Kassen als Wohlfahrtseinrichtungen darstellt, bei einer ziemlich großen Anzahl derselben, nach den vorliegenden Mitteilungen bei 110, also beinahe als dem vierten Teile. Bei den Zwangskassen und den Kassen mit freiwilliger Beitragsleistung ist diese Beteiligung ja wohl als etwas Selbstverständliches zu erachten und auch die Regel. Nachdem die Zahl dieser Kassen aber nur gegen 70 beträgt, ist auch bei einer Reihe von Kassen und Fonds, welche ausschließlich vom Betriebsinhaber dotiert sind, eine solche Beteiligung vorhanden.“ Ähnlich sollen die Verhältnisse auch anderwärts liegen.

Ausreichendes Material zur Beurteilung der Verwaltungsverhältnisse der Kranken- und Unterstützungskassen ohne direkte Arbeiterbeiträge ist bei Günther (a. a. O. S. 85 ff.) vorzufinden. Wir enthalten uns deswegen, solches hier anzuführen. Es muß zum Schlusse hier nur noch hervorgehoben werden, daß Kassenstatuten, die auf Mitverwaltung der Arbeiter und Sicherung der Pensionen gerichtete Bestimmungen enthalten, als Ausnahmen anzusehen sind[93]. Vorzüglich sind die Statuten von Freese, Krause und der Schultheißbrauerei von Rötige.

e) Was schließlich die Frage der Leistungen der Unterstützungskassen anlangt, so ist der Maßstab bei der Bemessung der Pension wichtig. Hierzu dient in der Regel der im letzten Augenblicke oder der in den letzten Jahren bezogene Lohn, so bei Krupp der der letzten drei Jahre. Nun kann dieser Lohn bei einem älteren Arbeiter sehr viel niedriger sein als der, den er früher bezog, und es entspricht so vielfach die Höhe der Rente keineswegs jeher der gezahlten Beiträge[94]. Angebrachter erscheint dagegen die Bemessungsgrundlage einiger städtischer Pensionskassen, von denen als Grundlage

[91] Günther a. a. O. S. 86.
[92] a. a. O. S. 46.
[93] Günther a. a. O. S. 82.

„Der Lohnsatz eines rüstigen Arbeiters" zur Rentenberechnung genommen wird.

Die Renten sind im allgemeinen kleiner, als der Arbeitsverdienst. Bei Bezug von Invaliden- und Altersrenten tritt meist eine Kürzung der Pension in der Art ein, daß der Gesamtbezug des invaliden Arbeiters aus diesen Renten und der Pension zusammen nicht den früheren Arbeitsverdienst übersteigt. Als Regel ist weiter die volle oder teilweise Anrechnung der Invaliden-, Unfall- und Altersrenten auf die Pensionen anzusehen. Von dieser Anrechnung machen gerade die großen Kassen Gebrauch[95]. Viele Statuten enthalten sogar die Bestimmung, daß bei Bewilligung der vollen Rente auf Grund der Unfallversicherungsgesetze der Anspruch auf Pension gegen die Betriebspensionskasse gänzlich erlischt. Ob diese Bestimmung eine unmittelbare wirtschaftliche Schädigung des Arbeiters enthalten kann, hängt wesentlich davon ab, ob Arbeiterbeiträge erhoben werden oder nicht und im affirmativen Falle in welcher Höhe.

Die Witwen- und Waisenpensionen sind verschieden bemessen. Die Witwenpension übersteigt gewöhnlich den Betrag von 30—50 % des Bezuges des Ehemannes nicht. Diese sind oft bedingte, d. h. an die Arbeitsunfähigkeit der Witwe geknüpft und in der Regel zeitlich; bis zur Wiederverheiratung, auf einige Jahre nach dem Tode des Mannes, etc.

Im Anschluß an die oben erwähnte Praxis, als Rentenbemessungsgrundlage den Lohn zu benützen, darf hier nicht unerwähnt bleiben, „daß die Zuerkennung des Lohnes Sache von Unterbeamten ist, und ein Recht auf bestimmte Arbeit und damit auf bestimmten Lohn nirgends besteht, ja vielmehr z. B. bei Stumm in Neunkirchen durch § 9 der Arbeitsordnung ausdrücklich zurückgewiesen wird[96]."

Andere nennenswerte Tatsachen sind, daß vielfach die Rente nur für eine bestimmte Zahl von Jahren bewilligt und nach Ablauf dieser entweder wieder erneuert wird oder nicht. Nicht selten sind die Fälle, wo die Werke jede feste Verpflichtung zur Zahlung der Rente überhaupt oder teilweise ablehnen. Dies Recht schließt das Recht der jederzeitigen Vornahme von Änderungen in bezug auf die Höhe der Rente ein. Viele Statuten sehen auch Suspendierung der Rente aus verschiedenen Gründen vor. Als solche kommen gewöhnlich der Verlust der bürgerlichen Rechte, bei einzelnen nur „das Arbeiten gegen die Interessen der Firma" in Betracht. Auch das Wohnen außerhalb des Reiches über eine

[94] Daselbst S. 81.
[95] Die bayerische Erhebung a. a. O. S. 46.
[96] Günther a. a. O. S. 81.

bestimmte Zeit, gewöhnlich 1 Jahr, bewirkt in der Regel den Verfall der Rente, sowie auch andere Momente. Welche Bedeutung den einzelnen Momenten zukommt, ist uns hier kaum geboten zu untersuchen. Wir sind durch den Umfang der Arbeit genötigt, nur die bedeutendsten Momente und Tatsachen festzuhalten. Damit halten wir unsere Aufgabe in bezug auf die Pensionskassen für erledigt.

Auf die anderen Arten von Unterstützungen, wie im Falle der Arbeitslosigkeit, der Einberufung zu militärischen Übungen in Friedenszeiten und zum Soldatendienste überhaupt, einzugehen, ist weder durch die Ausbreitung dieser, noch durch ihre Bedeutung erforderlich. Dasselbe gilt auch für besondere Sterbekassen, deren Verbreitung immer mehr abnimmt.

III. Das Wohlfahrtsverhältnis in Lohnaufbesserungssystemen und Entlohnungsmethoden.

Zu diesen gehören im wesentlichen die Lohnzusätze und Produktionsprämien im weiteren Sinne einerseits, und Dienstalterspräm ien und Gewinnbeteiligung anderseits.

Wir wollen uns hier jeder Prüfung der Eigenschaften dieser Einrichtungen als Wohlfahrtseinrichtungen enthalten, vielmehr eine Untersuchung auf deren Wirkung hin anstellen und fangen mit den

Lohnzusätzen

an. Der Begriff dieser ist kaum festgelegt. Lohnzusätze treten entweder als einfache Gratifikationen am Jahresschluß, oder aus Anlaß eines Feiertages, oder als Zusätze zum Tag-, Akkord- oder Jahreslohn mit Rücksicht auf Familienlast, Dienstzeit und Diensttreue, Fleiß und Ausharren im Dienste, oder aus Anlaß der Verteuerung des Lebens, etc., ein.

Die einfachen Gratifikationen, die vielfach zu Weihnachten oder zum Jahresschluß in Bargeld oder Verabreichung von Wertgegenständen üblich sind, bieten für uns hier kein Interesse. Sie können dem Arbeitgeber im allgemeinen nur einen moralischen Erfolg in Aussicht stellen. Nicht so steht es mit den Zusätzen zum Tageslohn mit Rücksicht auf Familienlast und Tag-, Wochen- oder Monats-Erwerbsausfall. Hier aber sind zu unterscheiden: a) Lohnzusätze, die nach festen Regeln und Grundsätzen gewährt werden, und b) solche, die mehr das Merkmal der Unsicherheit und Zufälligkeit in sich tragen. In bezug auf die letzteren schreibt Günther (a. a. O. s. 88): „Vor mir liegt ein Lohnzettel der Gruben zu Saarbrücken. Neben den gewöhnlichen Rubriken über Lohnberechnung, die mit Auslassungen für die einzusetzenden Ziffern gedruckt sind, findet sich, mit Tinte eingetragen, die Notiz: „Lohnzulage ... Mk. ... Pfg., in der eine Summe von über 40 Mk.,

ein erheblicher Bruchteil des ganzen Lohnes, angegeben ist. Mündliche Aussagen bestätigen mir, daß diese Lohnzulage, von der, soviel ich erfahren konnte, offiziell nichts verlautet, gewährt wird, wenn ein Bergmann ohne sein Verschulden mit einem zu geringen Lohn herauskommt, der zur Lebenshaltung nicht ausreicht. Durchaus, heißt es weiter, komme es auf die mit der Löhnung betrauten Beamten an, ob eine Lohnzulage gewährt werde oder nicht. Auch die Ruhrzechen kennen solche Lohnzusätze."

Zu der ersten Art der Lohnzusätze ist die originelle Einrichtung des „Salaire familial" der Firma Harmel Frères in Val-des-Bois in Frankréich mit festen Normen zu zählen. Es wird dort folgendermaßen verfahren: „Der notdürftige Unterhalt eines Menschen beläuft sich nun in Warméville auf Frs. 0.60 pro Tag = Frs. 8.40 vierzehntägig. Diese Summe pro Kopf erhält jede Familie. Sollten die Löhne ihrer Mitglieder zusammengenommen weniger betragen, dann wird der Fehlbetrag aus einer Kasse ergänzt, welche die Firma bestreitet, die aber ausschließlich von dem Conseil d'usine verwaltet wird[97]. Ähnlich verfährt die Spinnerei ten Brink in Holm. Zulagen werden gewährt, „wenn ein Tagesverdienst von 55 bis 65 Pfg. pro Kopf der Familie nicht erreicht wird[98]."

Diese zuletzt besprochene Art von Lohnzusätzen geben in keinem wesentlichen Punkt Grund zu negativer Beurteilung. Im Gegenteile, sie stellen einen gesunden Versuch zur Anpassung des Lohnes an die individuellen Verhältnisse des Arbeiters dar. Allerdings ist ihr, wie jeder reinen Wohlfahrtseinrichtung der Arbeitgeber, das Schicksal der dürftigen Ausbreitung beschieden.

Demselben Urteile sind die Teuerungszulagen zu unterstellen, die einige Firmen an verheiratete und sogar auch an unverheiratete Arbeiter bewilligen, insofern sie keine Unterschiede nach Dienstjahren, und sonstigen Qualifikationen aufweisen. Als Beispiel erwähnen wir die Gepflogenheit des Eisenwerkes Maximilianshütte (Oberpfalz), das seinen verheirateten Arbeitern Mk. 5.—, und den ledigen Mk. 3.— besondere Teuerungszulagen für den Monat gewährt[99]. Nicht so steht es mit der Stummschen Einrichtung, nach der, „als in ziemlich einzig dastehender Weise, hier der Lohn selbst dazu verwendet wird, um ein stets gleichmäßiges und auskömmliches Einkommen dem Arbeiter zu sichern. Also Lohnzusätze für schlechte Zeiten auf Kosten in guten Zeiten erzielten Lohnes[100]". Das Verfahren besteht darin, daß den

[97] Prévôt, Die Wohlfahrtseinrichtungen in Frankreich S. 208.
[98] Günther a. a. O. S. 89.
[99] Die bayerische Erhebung a. a. O. S. 18.
[100] Günther a. a. O. S. 89.

einzelnen Abteilungen, wenn sie „in einem Monat mit einem ungewöhnlich hohen Lohn herauskommen", Abzüge vom Lohn zum Zwecke der Ansammlung eines Reservefonds für schlechte Monate gemacht werden[101].

Dieses Verfahren der zeitweisen Lohneinbehaltung, das auch bei den Ruhrzechen zu bestehen scheint, ist nicht ohne die weitgehenden Bedenken. Vor allem steckt in dieser Einrichtung das Prinzip der Bevormundung, was nicht unter allen Umständen unbedenklich erscheint. Wichtiger noch erscheint aber die Tatsache, daß dem Arbeiter nicht verbürgt ist, daß er in den Genuß seiner Mehrleistung gelangt; denn wird er in eine andere Kolonne versetzt, so hat er umsonst seinen Überschuß abgegeben, denn dieser kommt dann seinem Ersatzmann zugute; scheidet er aus den Diensten der betreffenden Firma gänzlich aus, so geht natürlich sein Überschuß ganz verloren. Deswegen ist dieses Verfahren geeignet, die Abhängigkeit des Arbeiters zu erhöhen und ihn der Willkür der vorgesetzten Beamten auszuliefern.

Aus den Zusätzen zum Jahreslohn ergeben sich weiter die sogenannten Alterslohnzulagen. So gewährt die Badische Analin- und Sodafabrik in Ludwigshafen a. Rh. ihren Arbeitern nach 5jähriger Dienstzeit eine Jahreszulage von Mk. 25.—, die von 5 zu 5 Jahren um Mk. 25.— bis zum Höchstbetrage von Mk. 100.— steigt. Diese Prämien suchen, neben der gerechteren Entlohnung der größeren Leistungsfähigkeit und des Dienstalters eines der Fabrik jahrelang angehörenden Arbeiters, ihn zugleich zum längeren Verbleiben im Dienste anzuregen. Es ist bei der Beurteilung dieser Einrichtung wesentlich, ob diese Alterszulagen jedes Jahr bar ausgezahlt, oder auf ein Konto ganz oder zu einem Teile gutgeschrieben werden, um erst nach Ablauf einer bestimmten Zahl von Dienstjahren endgültig in das Eigentum des Arbeiters überzugehen. In diesem letzten Falle nähern sie sich den sogenannten Dienstalterspräimien, die wir später zu behandeln gedenken. In dieser Ausgestaltung besitzen sie die ausgesprochene Tendenz der Seßhaftmachung des Arbeiters, und werden infolgedessen in der Regel sehr abfallend beurteilt.

In diesem Zusammenhange sind auch die Prämien für besonderen Arbeitseifer zur Betrachtung heranzuziehen. Hier soll an das System von Marken in Delf gedacht werden[102]. Nach diesem ist das ganze Personal nach Arbeitseifer in Klassen eingeteilt. Am Jahresschluß bekommt jedes Mitglied des Personals je nach der Klasse, dem es angehört, einen Lohnzuschlag von 0, 2, 5, 7½, 10 und 20 % Prämie. Die

[101] § 8 der Arbeitsordnung.
[102] Dr. Otto Dammer Bd. II, a. a. O. S. 370 f.

größten Bedenken liegen bei diesem System aber in Richtung der Durchführung: „Mehrere Male im Jahre machen die eine bestimmte Stellung einnehmenden und eine gewisse Autorität besitzenden Mitglieder des Personals dem „Chef der Abteilung für die Interessen des Personals" mündlich Mitteilung von dem Arbeitseifer der ihnen unterstellten Arbeiter bezw. Beamten, aus welchen dieser Abteilungschef seinen allgemeinen Bericht für die Direktion gegen Ende des Jahres zusammenstellt. . . . Auf Grund dieser Schlußziffer wird das ganze Personal am 1. Januar jeden Jahres je nach dem entfalteten besonderen Arbeitseifer in sechs Klassen eingeteilt. Der mit der I. Klasse beginnende einfache Arbeiter muß sich durch seinen Arbeitseifer würdig erweisen, nach einem Jahr in die II. und nach zwei Jahren in die III. Klasse vorzurücken, sonst wird er entlassen." Es liegt also demnach das größte Bedenken an erster Stelle und zwar in der Steigerung der Abhängigkeit des Arbeiters von den Zwischengliedern der Betriebshierarchie, eine Tatsache, die im allgemeinen zu den größten Mißbräuchen führt. Speziell für seinen Betrieb scheint von Marken davon nichts zu wissen, indem er sagt: „Oft kommen sie (die vorgesetzten Beamten) am nächsten Tage zurück, um eine Kleinigkeit beizufügen, um ihr Urteil zu verbessern oder zu vervollständigen, wenn sie glauben, sich schlecht ausgedrückt zu haben. Für die große Mehrzahl ist dieses eine wirkliche Gewissenssache[103]."

Als Beispiel für die Älterslohnprämie ist die Einrichtung der Ziegelei K. Gaudorfer in Pfaffenberg (Niederbayern) anzuführen, die ihren Arbeitern je nach dem Dienstalter Prämien von 5—10 Pfg. pro Stunde gewährt[104]. Die hier etwa noch vorkommenden Dienstalterszulagen mit kleineren Modifikationen lassen wir ohne weitere Berücksichtigung. Es sei nur noch eins hervorgehoben, was im Zusammenhange mit der Beurteilung des gesamten Älterslohnprämienwesens steht, nämlich, daß diese Prämienzahlung in der Regel durchaus keine Verpflichtung der Firma darstellt und vielfach an die Bedingung der guten Führung geknüpft wird. So z. B. behält sich die Firma Gebr. Arndt, Metallwarenfabrik, Quedlinburg, das Recht vor, diese Prämien je nach den Erträgnissen des Geschäftes und den Leistungen der einzelnen Berechtigten zu erhöhen oder zu ermäßigen[105]. Ähnlich verfahren andere Firmen. Welche Bedenken bei der Durchführung dieses Verfahrens aufkommen, bedarf kaum der Ausführung. Es kommt noch die Tatsache hinzu, daß der Geschäftserfolg nicht allein

[103] Daselbst S. 371.
[104] Die bayerische Erhebung a. a. O. S. 17.
[105] Dr. Otto Dammer a. a. O. Bd. II, S. 372.

auf der Mehrleistung des Arbeiters beruht. Es ist Regel, daß bei schlechter Geschäftsleitung die Mehrleistung des Arbeiters (bei vorgedachten Bestimmungen) umsonst ist, was eine wirtschaftliche Benachteiligung des Arbeiters bedeutet.

Einer besonderen Berücksichtigung bedürfen die sogenannten

Produktionsprämien,

die in verschiedener Ausgestaltung in der Industrie als Entgelt für eine bestimmte Mehrleistung, oft verknüpft mit Ausharren im Dienste während einer bestimmten Zeit, vielfach vorkommen.

Hinsichtlich der Gewährung von reinen Produktionsprämien sind kaum Bedenken in Richtung der Beschränkung der Freiheit des Arbeiters zulässig. Einwände allgemeiner sozialpolitischer und wirtschaftlicher Natur sind allerdings vorhanden, so die Gefahr von Überanstrengung, Verlängerung der Arbeitszeit, Überproduktion, Arbeitslosigkeit etc. Kurz also, es sind daraus unmittelbare wirtschaftliche Nachteile kaum herzuleiten.

Eine ganz andere Physignomie bekommt diese Einrichtung (der Produktionsprämien), wenn das in Aussicht gestellte „Wohlfahrtsverhältnis" aus derselben nicht unmittelbar an die Mehrleistung geknüpft, sondern ausschließlich durch das Ausharren im Dienste während bestimmter Zeit bedingt ist. Diese Verquickung der beiden Momente — der Mehrleistung mit dem Ausharren im Dienste — bringt einerseits bei den in gesundheitlicher Beziehung herrschenden Verhältnissen, denen der Arbeiter in jedem Momente unterworfen ist, und der Unsicherheit seiner Stellung als Arbeiter anderseits, vielfach als notwendige Folge mit sich, daß der Arbeiter zu einer bestimmten, oft sehr erheblichen Mehrleistung, vielfach verbunden mit übergroßer Anstrengung, veranlaßt wird, ohne Sicherheit zu haben, hierfür auch ein entsprechend höheres Entgelt zu erlangen [106]." Denn wie schon hervorgehoben, hängt dies nicht nur von Zufälligkeiten verschiedener Art ab, z. B. von der Gesundheit des Arbeiters, der im Erkrankungsfall nicht nur imstande ist, die begonnene Mehrleistung zu Ende zu führen, sondern, wie erwähnt, vor allem vom Verbleiben im Dienste auf längere Zeit; oft auch vom Verfahren sämtlicher Schichten [107]. Dies Wohlfahrtsverhältnis erscheint aber unter den heutigen Betriebsverhältnissen als ein noch aussichtsloseres und bedenklicheres, wenn es an die Bedingung der guten Führung, wie z. B. bei der Zuckerfabrik Döbeln der Fall ist [108], geknüpft

[106] Günther a. a. O. S. 91.
[107] Daselbst S. 91.
[108] Preußischer Inspektionsbericht 1893.

ist; oder, wie es vielfach heißt: „Diese Tantième (Produktionsprämie) ist als Geschenk zu betrachten und soll kein zu forderndes Recht bilden. Die Auszahlung derselben kann jederzeit eingestellt werden . . .," so lautet ein diesbezüglicher Passus eines Inspektionsberichtes der Papierfabrik Gebr. Schröder in Golzern bei Würzen[109].

Zum Schlusse sei hier noch kurz angedeutet, was die „Soziale Praxis"[110] über das in der Augsburger Textilindustrie vorhandene Prämiensystem schreibt. Es heißt dort: „Da in diesem Systeme der Akkordlohn allein so bemessen ist, daß der Arbeiter davon nicht leben kann, so ist er genötigt, seine Kräfte aufs äußerste anzuspannen, um in den Bezug einer Prämie zu gelangen. Jeder Tag Krankheit, jede Versäumnis trifft aber jetzt den Arbeiter doppelt, weil er nicht nur den Akkordlohn, sondern auch die beinahe schon erarbeitete Prämie einbüßt."

Das an sich bedenkliche Moment der Unstetigkeit und Unsicherheit des Lohnausfalls bei diesen Einrichtungen wird an anderer Stelle berücksichtigt werden, ebenso die Erwägung, daß diese Umstände im allgemeinen abschreckend auf Bestrebungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen wirken können.

Dienstalterspräm ien.

Unter diesem Begriffe wollen wir an erster Stelle die einmaligen Zuwendungen der Arbeitgeber an ihre Arbeiter nach Erreichung eines bestimmten Dienstalters einreihen. So zahlt die Maschinenfabrik von Krauß & Cie. in München, ihren Arbeitern nach 25 Dienstjahren Mk. 250.—, ihren Vorarbeitern Mk. 500.— aus. Das Manufakturwaren- und Modegeschäft Rosipal, ebenfalls in München, zahlt nach 25 Dienstjahren Mk. 500.— und nach 50 Dienstjahren Mk. 1000.— und lebenslänglich vollen Gehalt[111]. Der Sachlage nach ähneln, wie schon hervorgehoben, dieser Art Einrichtungen die Alterslohnzulagen ohne Auszahlung der Zulagen am Jahresschluß oder am Lohnzahlungstermin. Die Alterslohnzulagen kommen in der Regel unter dieser Form der Dienstalterspräm ien in Betracht, denn es werden sehr selten die gutgeschriebenen Beträge vor der Erreichung eines bestimmten Dienstalters vollständig oder teilweise ausgezahlt. Nach Prévôt soll dies Verfahren in Frankreich das gewöhnliche sein[112]. Ebenso lautet eine Stelle bei Günther[113]: „Dieses Verfallen (der gutgeschriebenen Beträge)

[109] Günther a. a. O. S. 92.
[110] 1895/96 S. 209.
[111] Die bayerische Erhebung a. a. O. S. 17.
[112] a. a. O. S. 25 f.
[113] a. a. O. S. 90 f.

war übrigens überall, mit Ausnahme eines Falles, statutarische Vorschrift; der Fall betrifft die Firma Alb. Römmer in Opladen und Beichlingen, die vorschrieb: „Die gutgeschriebenen Beträge bleiben ausschließlich Eigentum des betreffenden Arbeiters, auch wenn derselbe entlassen wird oder freiwillig ausscheidet."

Die Höhe der Prämie wird in der Regel nach dem Dienstalter im Betriebe abgestuft. Als Minimalgrenze in dieser Richtung gilt gewöhnlich die 10jährige Dienstzeit, als Regel gelten aber 15-, 20-, 25jährige Dienstzeit. Dem höheren Dienstalter entsprechend wird eine höhere Prämie gewährt.

Wir wollen jetzt kurz die wichtigsten Momente zur Beurteilung dieser Einrichtungen zusammenfassen.

Die Stellung des ausscheidenden Arbeiters vor der Erreichung der zur Erlangung einer Prämie vorgeschriebenen Dienstzeit ist ohne weiteres klar: er verliert den Anspruch auf die ihm in Aussicht gestellte Prämie. Mit Rücksicht auf diesen Grund läßt sich leicht die Lage des Arbeiters mit steigendem Dienstalter denken: sie kann keine andere sein, als die einer gesteigerten Abhängigkeit und Unsicherheit der Stellung als Arbeiter der Firma. Auf letzteres kommen wir in einem anderen Zusammenhange zu sprechen. Was die gesteigerte Abhängigkeit anlangt, so ist sie ganz natürlich, denn kein Arbeiter wird wagen, Anlaß zur Entlassung in den letzten Jahren bis zu seiner Prämienberechtigung zu geben, oder den Dienst in der Zeit freiwillig verlassen. Diese Alternative nötigt ihn naturgemäß sich allen ihm während dieser Zeit vorgelegten Arbeitsbedingungen zu fügen, wenn er nicht seiner Stellung und des bis dahin erworbenen Anspruchs auf die Prämie verlustig gehen will. Das kann aber unter Umständen eine mittelbare wirtschaftliche Schädigung nach sich ziehen, die die Höhe der in Aussicht gestellten Prämie bedeutend übersteigen kann.

Es kommt noch das Moment hinzu, daß fast nirgends (von einzelnen Fällen abgesehen), eine Verpflichtung der Werke besteht, den Arbeiter im Dienste zu halten. Ein gewisses Recht auf Beschäftigung sichern die Optischen Werke von Karl Zeiß in Jena dem Arbeiter zu. Er ist übrigens nach obiger Erwägung eine eminente Notwendigkeit, auf statutarischem Wege dem Arbeiter nach Errichtung einer bestimmten Minimaldienstzeit, die Arbeitsstellung bei der betreffenden Firma zu gewährleisten, denn sonst steht die ganze Einrichtung auf einer zweifelhaften Grundlage. Es sei hier jedoch konstatiert, daß die heutige Wirklichkeit noch weit von einem derartigen Statut entfernt ist.

Die etwa vorkommenden Bestimmungen, daß die Dienstalterprämien nicht nur von der einfachen Bedingung des

Dienstalters, sondern auch von der „guten Führung", der „gewissenhaften Erfüllung der Pflichten" etc. abhängig ist, sind geeignet, die Einrichtung noch wertloser zu gestalten und ihren sozialpolitischen Wert herunterzudrücken. Andererseits sind solche Bestimmungen sinnlos aus dem einfachen Grunde, daß Arbeiter, die andere desorganisieren, überhaupt nicht jahrelang im Dienste geduldet werden.

Damit glauben wir diese Einrichtung im wesentlichen anschaulich gemacht zu haben, und gehen zur Besprechung der letzten Art, nämlich auf die der

Gewinnbeteiligung oder des Gewinnanteiles

über. Hierunter pflegt man die systematische Beteiligung der Arbeiter, oder des ausführenden Personals überhaupt, an einem Teile des Reingewinns des Unternehmens, zu verstehen, wobei nach einem festen Verteilungsmaßstabe verfahren wird.

Bei der Ausgestaltung der Bedingungen, an die das Wohlfahrtsverhältnis aus dieser Einrichtung geknüpft ist, scheint ebenfalls das Ziel, das dieser Einrichtung zugrunde liegt, ausschlaggebend gewesen zu sein. In bezug auf die Stellung des ausscheidenden Arbeiters haben wir zwei Hauptgruppen von Bestimmungen zu unterscheiden, entsprechend dem Zwecke, den der Unternehmer mit dieser Einrichtung verfolgt. Die eine Gruppe von Bestimmungen bringt die Auffassung dieser Einrichtung als einen Modus zur gerechten Entlohnung der Arbeit zum Ausdruck, indem das Arbeitseinkommen im Verhältnis zum Gewinn gestellt wird, o. ä.; die andere dagegen deutet darauf hin, daß manche Unternehmer darin eine Einrichtung zur Förderung ihrer wirtschaftlichen Interessen durch Steigerung der Abhängigkeit des Arbeiters und seiner engeren Bindung an den Betrieb erblicken. Auf diese beiden Ausgangspunkte sind alle möglichen Differenzierung in bezug auf den hervorgehobenen Punkt zurückzuführen.

Als Ausfluß der ersten Auffassung ist die Bestimmung anzusehen, der der Gewinnanteil für die zurückgelegte Zeit als unverlierbarer Anspruch des Arbeiters gilt. Der diesbezügliche § 54 der Arbeitsordnung der Firma Heinrich Freese, Berlin, lautet[111]: ... Beteiligt ist jeder Arbeiter, der von der Firma beschäftigt ist.

„Die Verteilung erfolgt nach Maßgabe der gezahlten Arbeitslöhne. Arbeitern, die aus der Fabrik ausgeschieden sind, wird ihr Anteil drei Monate zur Abholung aufbewahrt."

[111] H. Freese, Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe S. 73.

Auch bei Karl Zeiß in Jena wird im Falle des Austrittes während des Geschäftsjahres dem Ausgeschiedenen eine entsprechende Quote am Jahresschlusse ausgehändigt.

Als zur zweiten Gruppe gehörend sind die Einrichtungen zu bezeichnen, bei denen:

a) das Recht auf Beteiligung erst nach einem bestimmten Dienstalter (1., 2., 3. oder mehr Dienstjahren) erwächst;

b) der Gewinnanteil nach dem Dienstalter bemessen wird; und

c) der Gewinnanteil ganz oder zum Teil auf ein individuelles Konto gutgeschrieben wird und erst nach Ablegung einer bestimmten Dienstzeit: 5, 10, 15 und vielfach 20 Jahre zur Auszahlung gelangt, oder zu einem bestimmten Prozentsatze je nach dem zurückgelegten Dienstalter verzinst und der ganze Betrag der gutgeschriebenen Summen erst nach Erreichung eines Maximums von Dienstjahren ausgezahlt wird.

Diese zweite Gruppe von Einrichtungen nähert sich in vielen Punkten den Einrichtungen der Dienstalterspräämien. Besonders die unter c) erwähnte Gewinnbeteiligung mit voller Gutschreibung des Gewinnanteils, und ohne Auszahlung vor der Erreichung eines bestimmten Dienstalters. Sie zielen auf die Seßhaftmachung des Arbeiters hin.

Ein wichtiger Punkt zur Beurteilung dieser Einrichtungen ist weiter die Bestimmung über die Kontrolle und Feststellung des gesamten Gewinnanteils. Selten ist der Gewinnanteil in ein festes Verhältnis zu dem Gewinn selbst gestellt. Vielfach lautet die diesbezügliche Bestimmung: „Der Gewinnanteil ist geschäftsgeheimnis und ist auch den Angestellten nicht bekannt[115]“ oder dergleichen. In solchen Fällen ist folgerichtig den Beteiligten kein Recht zur Prüfung der Jahresrechnungen eingeräumt, ein Recht, das übrigens, wie man mit Fug behaupten kann, nur ganz vereinzelt vorkommt.

Eine weitere Bestimmung verdient hier der Erwähnung, nämlich das Verbot jeder Beteiligung an einer Lohnbewegung oder einem Streik. Ein dieser Vorschrift Entgegenhandeln zieht den Verlust des Rechtes auf Gewinnbeteiligung für die einzelne Person oder für die gesamte Abteilung, der der Arbeiter angehört, oder für die gesamte Arbeiterschaft überhaupt, nach sich. Das diesbezügliche Statut der Halleschen Maschinenfabrik und Eisengießerei lautet folgendermaßen:

„... Werden von seiten der Arbeiter gemeinsame Schritte unternommen, um allgemeine Lohnerhöhungen für die gesamte Arbeiterschaft der Halleschen Maschinenfabrik oder für die einzelnen Werkstätten zu erzwingen, so erlischt damit jeder An-

---

[115] Das Statut der Kammgarnspinnerei Schaffhausen.

spruch auf Tantième, entweder für alle Arbeiter oder mindestens für diejenigen Werkstätten, welche die Lohnerhöhung haben erzwingen wollen."

Über die Tragweite dieser Bestimmung wird an anderer Stelle gesprochen werden; hier sei nur die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Schädigung, auch an sich gar nicht Schuldiger, hervorgehoben.

Eine gewisse Bedeutung in diesem Zusammenhang haben auch die Bestimmungen, nach denen der Gewinnanteil nicht bloß nach Dienstjahren, sondern auch nach Eifer und Tüchtigkeit des einzelnen oder aller Beteiligten bemessen wird. So lautet Artikel 2 des Statuts der Buchdruckerei Chaix in Paris: „Anteil an Gewinn kann erhalten, wer während dreijähriger ununterbrochener Arbeit Eifer und Tüchtigkeit an den Tag gelegt hat[116]." Ähnlich das betreffende Statut der Teigwarenfabrik Gebrüder Weilenmann, Veltheim-Winterthur: „Bei der Ausmessung halten wir uns an keine genauen Normen, da wir Fleiß, gute Aufführung und Tüchtigkeit besonders berücksichtigen[117]." Die Bedenken liegen in der Schwierigkeit eines objektiven Verfahrens überhaupt und in der Frage, wer mit der Verteilung betraut ist.

IV. Das Wohlfahrtsverhältnis in den Einrichtungen zur besseren und billigen Ernährung und Lebenshaltung der Arbeiter.

Diese Fürsorge haben sich viele Arbeitgeber schon früh angelegen sein lassen. Die Gründe hierzu, die jedermann ohne weiteres einleuchten, brauchen wir hier nicht anzuführen. Von den verschiedenen Wegen werden wir hier nur die wichtigsten, d. h. die nach Umfang der Ausbreitung und besonders in sozialpolitischer Beziehung belangreichsten, berühren. Von diesem Ausgangspunkt aus, kommen zunächst die

Konsumvereine

in Betracht. Diese werden von den Arbeitgebern angeregt oder gegründet, oder von den Arbeitern gegründet und von dem betreffenden Unternehmer in dieser oder jener Weise unterstützt. Der heutige Konsumverein ist, wie bekannt, eine Form der letzten Jahrzehnte. Früher wurde die entsprechende Fürsorge durch die sogenannten Economats getroffen, die Verkaufsstellen der Arbeitgeber waren. Infolgedessen stand den Arbeitern weder Mitbestimmungs- noch Gewinnbeteiligungsrecht in bezug auf dieselben zu, wie dies ja auch bei keiner

[116] Prévôt a. a. O. S. 263.
[117] Günther a. a. O. S. 95.

Privatanstalt und keinem Privatgeschäft der Fall ist. Diese Economats sind aber überall im Kampfe für Truckverbot zugunsten der Konsumvereine verdrängt worden. Aus diesem Grunde wollen wir sie hier nicht weiter berühren.

Bei den Konsumvereinen ist an erster Stelle zwischen solchen mit und ohne Geschäftsanteil der Arbeiter zu unterscheiden. Die letzteren allerdings übersteigen an Zahl bedeutend die ersteren. Das Kapital wird in der Regel seitens der Werke dem Konsumvereine gegen geringe Verzinsung, selten unverzinslich, überlassen. Wo es Geschäftsanteile gibt, handelt es sich in der Regel um Anstalten auf genossenschaftlicher Grundlage, die auf eine bestimmte Zahl von Arbeitern beschränkt ist. In diesem Falle unterliegt eine solche dem Genossenschaftsgesetze, nach dem der Geschäftsanteil weder bei Austritt, noch bei Entlassung zurückgezogen werden kann. Eine Härte ist erst dann gegeben, wenn eine Verquickung zwischen Arbeitsverhältnis und Mitgliedschaft besteht, was im ganzen die Regel zu sein pflegt. In diesem Falle verursacht der Verfall des Geschäftsanteiles dem Arbeiter ohne weiteres eine empfindliche wirtschaftliche Benachteiligung und zwar nach Maßgabe der Höhe desselben, dieser beträgt z. B. bei der Schröderschen Papierfabrik Mk. 40.—, eine für die Wirtschaftskraft des Arbeiters beträchtliche Summe [118].

Wollen wir jetzt die Aufmerksamkeit der ersten Gruppe zuwenden. Das Ausgeführte gilt aber auch für die übrigen möglichen Kategorien, insofern sie eine Ähnlichkeit mit der ersteren aufweisen.

Zuerst wollen wir die Stellung des ausscheidenden Arbeiters ins Auge fassen. Durchweg gilt der Grundsatz, dem ausscheidenden Arbeiter vor dem Geschäftsschlusse keinen Anteil am Gewinn für die Summe der bis zu seinem Ausscheiden gekauften Waren einzuräumen. Eine Milderung ist von manchen Statuten dadurch getroffen, daß sie nur einen Verlust für die vorangehenden zwei, drei oder sechs Monate vorsehen. Es handelt sich dabei um Summen, die Mk. 30.—, Mk. 40.—, erreichen, wie das bei Krupp der Fall ist. Ihre Höhe hängt selbstverständlich davon ab, wie die Preise kalkuliert werden. Jedenfalls ist der Verkauf der Waren mit Gewinnzuschlag als Regel zu betrachten. In diesem letzten Fall ist es dringend geboten, um diese Einrichtung dem Vorwurfe der Eigennützigkeit zu entziehen, die Praxis des Verfalles der entsprechenden Tantième zu beseitigen, wie das in neuester Zeit bei Krupp durchgeführt ist.

Abgesehen von der besprochenen Bedingung — während des Geschäftsjahres im Dienste zu sein — kommt für die Ge-

[118] Günther a. a. O. S. 98.

winnbeteiligung noch vielfach die Höhe der Warenbezüge, als solche, in Betracht. Warenbezüge von insgesamt unter 20, 50 und mehr Mark berechtigen oft noch nicht zur Beteiligung. Darum kann beim Verkauf zu Marktpreisen eine Härte stecken. Ohne solchen Bestimmungen auf den Grund gehen zu wollen, ist es erwünscht, wenn überhaupt eine solche Maßregel durch die Verhältnisse geboten ist, das Minimum möglichst niedrig zu bemessen. Weit wichtiger erscheint aber das Moment der Verwaltung dieser Vereine. Man kann als Regel aufstellen, daß, wo das Kapital seitens der Werke zur Verfügung gestellt ist, überhaupt keine, oder nur eine beschränkte Selbstverwaltung besteht. Die Selbstverwaltungsfrage ist bei Konsumvereinen nicht nur aus Rücksicht der Kontrolle und der guten Geschäftsleitung von Bedeutung, sondern besonders im Falle von Streiks. Aus diesem Grunde ist die vielfach vorkommende Bestimmung z. B. der französischen Firma: „Société anonyme des usines de Pied-telle", die lautet[119]: „Über eventuelle Einstellung des Warenverkaufs entscheidet die Firma", zu erklären. Es ist allerdings billig, daß keine Firma gestatten wird, das von ihr dotierte Vermögen des Konsumvereines zu Streikzwecken zu mißbrauchen. Die kann durch eine vollständige Verlierung der Fühlung mit der Fabrikleitung leicht entstehen, wie es viele Beispiele der letzten Jahre, besonders in Frankreich, bewiesen haben[120]. Hiermit darf man aber nicht die autokratische Verwaltung dieser Vereine rechtfertigen, denn diesem Systeme haftet die Gefahr eines vielleicht noch schlimmeren Mißbrauches an. Wir brauchen hier bloß an die Gefahr einer Umgebung des Truckverbots und dergleichen zu erinnern; einem Vorwurfe, dem früher die französischen Economats mit ihrer natürlichen autokratischen Verwaltung oft anheimfielen[121].

Eine sozialpolitische Bedeutung kommt auch dem Auszahlungstermine der Dividende und dem Kreditverkaufe zu. Letzteres gilt allerdings mehr für die noch zu besprechenden Engroseinkäufe seitens der Werke, für Rechnung ihrer Arbeiter. Die Auszahlung der Dividende wird in der Regel auf Anfang Winter angesetzt, also in einer Jahreszeit des Geschäftsstockens, in der an eine Opposition des Arbeiters am wenigsten zu denken ist[122]. Die Bedeutung des Kreditverkaufs drückt sich dagegen in der Bestimmung aus, daß der kreditierte Betrag gleich mit dem Ausscheiden aus dem Dienste fällig und von dem fälligen Lohn abgezogen wird. In welcher

[119] Prévôt a. a. O. S. 270.
[120] Ebenda.
[121] Ebenda S. 266 f.
[122] Günther a. a. O.

Lage sich in solchen Verhältnissen der in einen Streik verwickelte Arbeiter befindet, bedarf kaum der Ausführung. Er ist einfach vor die Unmöglichkeit gestellt, den Streik weiterzuführen.

Das zuletzt Ausgeführte gilt, wie schon hervorgehoben, in der Hauptsache auch von den sogenannten Werkengroßeinkäufen. Diese Einrichtung besteht darin, daß einzelne besonders wichtige Lebensmittel, wie Brot, Mehl, Kraut, Kartoffeln, Konserven, Fleisch etc., dann auch Gegenstände des täglichen Bedarfes, wie Brennmaterialien, bei denen der den Arbeitern fast nur im Kleinen mögliche Einkauf eine erhebliche Preiserhöhung bedeutet, vom Arbeitgeber in größeren Quantitäten, also zu Engrospreisen, eingekauft und in kleinen Mengen zum Selbstkostenpreise an die Arbeiter abgegeben werden.

Zur Beurteilung dieser Einrichtung kommt an erster Stelle die oben angeführte Erwägung in Betracht. Dieser schwierigen Lage des Arbeiters haben manche Gesetzgebungen, so die französische mit dem Gesetz vom 12. Januar 1895, dadurch abzuhelfen gesucht, daß sie die unbeschränkte Kompensation zwischen Lohn, den der Arbeitgeber dem Arbeiter schuldet, und den Beträgen, die dieser eventuell jenem schuldet, verbieten. Die Mitteilungen deutscher Gewerbeinspektoren sowie besondere Erhebungen bezügliche der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber lassen ersehen, daß solche Einrichtungen im allgemeinen nicht beliebt sind. Der Grund mag wohl in obiger Erwägung liegen. Zur Illustrierung der Abneigung in Arbeiterkreisen diesen gegenüber ist vielleicht eine Stelle der bayerischen Erhebung erwähnenswert; diese heißt[123]: „Bemerkt doch ein Betriebsinhaber, welcher Einrichtungen zum billigeren Bezuge von Lebensmitteln für die Arbeiter treffen wollte, daß ihm dieselben (die Arbeiter) bei Mitteilung dieses Planes erwidert hätten, sie besäßen selbst genug Fett zum Schmelzen, und aus dem Betriebe ausgetreten seien."

Die mit diesem Wohlfahrtsverhältnis etwa noch zusammenhängenden Momente haben kaum große Wichtigkeit. Deswegen sehen wir von deren Behandlung hier ab.

Damit hoffen wir die wichtigsten Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in ihren Bedingungen im wesentlichen geschildert zu haben.

[123] a. a. O. S. 65.

D. Die sozialen Tatsachen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber.

Im vorhergehenden Kapitel haben wir die Bedingungen, an die das Wohlfahrtsverhältnis der wichtigsten Einrichtungen der Arbeitgeber zugunsten ihrer Arbeiter in der Regel geknüpft ist, im wesentlichen ausgeführt. Es bleibt uns hier übrig, die sozialen Tatsachen, die innerhalb der ausgeführten Bedingungen mit bestimmter Regelmäßigkeit, ja sogar mit (bedingter) Notwendigkeit auftreten, kennen zu lernen und zu schildern. Die Beurteilung dieser Tatsachen im besondern werden wir einem der folgenden Kapitel dieser Arbeit überlassen. Hier kommt es uns nur auf die Konstatierung der Tatsachen und deren Massenhaftigkeit als solche an; denn eine Sozialkritik muß sich nur an massenhaft und regelmäßig auftretende soziale Erscheinungen knüpfen, nicht an zufällige und vereinzelte Erscheinungen.

Um Anhaltspunkte zur Ausführung dieser sozialen Tatsachen zu gewinnen, genügt es uns zu vergegenwärtigen, worin eigentlich das aufgeworfene Problem besteht. Es besteht in der Untersuchung des Verhaltens der in Frage kommenden Einrichtungen nach den positiven Voraussetzungen für ein richtiges Zusammenwirken in bezug auf die Arbeiterklasse innerhalb der heutigen, der kapitalistischen Wirtschaftsordnung eigentümlichen Verhältnisse. Worin diese positiven Voraussetzungen zum Ausdruck kommen, haben wir anderwärts ausgeführt; sie bilden das breitere Gebiet des modernen Arbeiterrechtes im weiteren Sinne, d. h. die Gesamtheit der Normen und rechtlichen Bestimmungen, die sich den Schutz der Interessen der Arbeiterklasse im weiteren Sinne angelegen sein lassen. Hierher gehören ebenso wie die grundlegenden Rechte unserer Gesellschaftsordnung, auch die ausführenden Bestimmungen zu diesen in den verschiedenen Gesetzen und Novellen der Gewerbeordnung.

Wir haben alle diese Bestimmungen unter dem Gesichtspunkte von Grundtendenzen unserer modernen Sozialgesetzgebung in einem vorhergehenden Kapitel zusammengefaßt und von ihnen fünf aufgezählt, die uns hier als Anhaltspunkte zur Ausführung der sozialen Tatsachen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber vollständig zu genügen scheinen.

Dabei heben wir hervor, daß es hier nicht unsere Aufgabe sein kann, diesbezüglich eine eingehende und erschöpfende Untersuchung anzustellen. Wir beschränken unsere Aufgabe in eine systematische Zusammenfassung der wichtigsten und zuverlässigsten Mitteilungen und Berichten in bezug auf die

Praxis der Wohlfahrtseinrichtungen, die in Berichten von Gewerbeinspektoren, speziellen Untersuchungen und Enqueten, Zeitungen und Zeitschriften etc. verstreut vorzufinden waren. Aus diesem Grunde sehen wir eine kurze Darstellung dieser vor.

1. An ersterer Stelle wollen wir das Verhalten der Wohlfahrtseinrichtungen zu der wirtschaftlichen Selbstbestimmung des Arbeiters, als die erste grundlegende Tendenz der modernen sozialen Gesetzgebung und der Rechtsordnung überhaupt festlegen.

Als hauptsächlichste Momente dieser Tendenz erscheinen die Verbürgung der freien Berufswahl und die mit derselben eng verknüpfte freie Eingehung und Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses.

Wir untersuchen nun der Reihe nach die Stellung der Wohnungsfürsorge zu diesen Rechten des Arbeiters. Dabei erscheint es angemessen die Gruppen der Mietswohnungen von der der Erwerbung eines Häuschens auseinander zu halten. Es bedarf kaum der Erwähnung, daß die letztere als direkt auf die Seßhaftmachung des Arbeiters gerichtete Form der Wohnungsfürsorge, auch am geeignetsten zur Ausschaltung der in Betracht kommenden Rechte erscheint. Hierauf werden wir noch besonders zurückkommen.

Aus der allgemeinen Tatsache, daß die Wohnungsfürsorge an erster Stelle durch ein Interesse des Arbeitgebers bedingt ist, und besonders dort, wo der Bau aus betriebstechnischen Gründen vorgenommen wird, resultiert vielfach eine Einschränkung der Freiheit in der in Frage kommenden Richtung, z. B. in folgendem Sinne: „... der Sohn muß schon mit Rücksicht auf den Vater bleiben, auch wenn es ihm nicht zusagt. Vielfach kommt es vor, wenn ein Sohn seine Arbeit aufkündigt, wird sie und die Wohnung — auch dem Vater gekündigt[124]."

Bezüglich der einzelnen Bestimmungen der Mietskontrakte, erinnern wir an das Statut der Ruhrzeche Dahlbrück und anderer, in dem sich der Mietvertrag auch auf die Familienangehörigen des Arbeiters erstreckt. Es heißt dort[125]: „Falls Mieter oder ein zu seinem Hausstande gehöriges Familienmitglied aus seiner Stellung freiwillig oder unfreiwillig austritt, gilt der Mietvertrag ohne weiteres aufgelöst ..." Aus diesem und ähnlichen Statuten, z. B. der Gewerkschaft Dorstfeld, der Rheinischen Anthrazit-Kohlenwerke, und der Harpener Bergbau-A.-G., ist aufs deutlichste zu ersehen, „daß für den Sohn eine Pflicht besteht, beim Arbeitgeber des Vaters in Dienst zu treten ..." Günther bemerkt hierzu[126]: „Die Vermutung,

[124] Eine Zuschrift aus Altessen, zitiert bei Günther a. a. S. 105.
[125] Ebenda S. 49.
[126] a. a. O. S. 105.

daß es sich hier um Betriebe mit ungünstigen Arbeitsbedingungen handelt, liegt mehr als nahe; denn warum sonst diese Vorschriften, wo der Sohn doch aus allgemeinen Rücksichten bereit sein wird, einzutreten, wenn die Bedingungen auch nur halbwegs gute sind."

Auf das gleiche Ziel gehen auch die Bestimmungen, die die Art der Nutzung der mietweise überlassenen Wohnungen regeln, hinaus. Wichtig sind hier die Bestimmungen, die die arbeitsfähigen Söhne, wenn sie nicht bei der Firma beschäftigt sind, vom Wohnen im väterlichen Hause ausschließen, sowie diejenigen, die zwei oder mehrere in der Fabrik beschäftigte Personen in die Wohnung aufzunehmen vorschreiben. Das diesbezügliche Statut der Seidenstoffweberei in Rheinfelden lautet:

„§ 4. Es müssen per Wohnung mindestens 3 Personen in der Fabrik beschäftigt sein. Wo dies bei der eigenen Familie nicht zutrifft, ist Mieter verpflichtet, Arbeiter in Kost und Logis zu nehmen[127]."

Zur Illustrierung der tatsächlichen Sachlage in bezug auf diesen Punkt mögen die folgenden Stellen dienen:

„... In Friedrichsthal an der Saar wurde mir aufs bestimmteste erzählt," schreibt Günther, „daß junge Leute bei schwächlicher Konstitution in Gruben und Glashütten Arbeit nehmen müssen[128]."

Ferner eine Stelle aus der daselbst abgedruckten Mitteilung aus Kreisen der christlichen Gewerkschaft im Wurmrevier: „Ein Arbeiter wohnt in der Kolonie Alsdorf, der 9 Kinder, also eine Familie von 11 Köpfen zu ernähren hat. Der älteste Sohn kommt aus der Schule. Nachdem derselbe auf der Grube nicht unterkommen konnte, trat er bei einem Privatunternehmer in Arbeit und verdiente dort durchschnittlich Mark 1.30. Nach einiger Zeit kommt der Hausverwalter und fragt, wo ist ihr Sohn in Arbeit? Nach der Arbeit wurde der Arbeiter kurzerhand vor die Alternative gestellt: „Entweder der Sohn zur Grube oder die Wohnung räumen, trotzdem der Sohn bei dem Privatunternehmer pro Tag 30 Pfg. mehr verdiente und ursprünglich auf der Grube keine Arbeit finden konnte." ...

Wir enthalten uns hier der Anführung anderer Belege. Wir heben nur hervor, daß ein ähnlicher Mißbrauch wohl in den Händen der Unternehmer liegt. Inwiefern von dem Gebrauch gemacht wird, ist eine Frage, die an sich nicht unwichtig ist, auch nicht hinsichtlich der Beurteilung dieser Einrichtungen, jedoch sind allgemeine Schlüsse nur in bezug auf

[127] Badischer Inspektionsbericht 1902.
[128] a. a. O. S. 106.

bestimmte ins Auge gefaßte Verhältnisse zulässig. Daß solche Verhältnisse im allgemeinen solchen Mißbräuchen fördernd gegenüber stehen, ist wohl anzunehmen.

Das oben Ausgeführte klärt im wesentlichen die Sachlage, die die Mietswohnungen auch bezüglich der freien Eingehung des Arbeitsverhältnisses schaffen, auf. Fühlt sich z. B. ein Sohn gezwungen, den väterlichen Beruf anzunehmen, oder besser, will ein Vater seinen Sohn dem Dienste seines „Brotherrn" übergeben, so deckt sich im allgemeinen eine solche Sachlage mit der Unmöglichkeit, ein Arbeitsverhältnis frei einzugehen; denn beide Lagen pflegen sich stets einander zu ergänzen, die eine setzt sogar in der Regel die andere voraus.

Von einer freien Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kann bei manchen Mietswohnungsstatuten kaum die Rede sein. Diesbezüglich kommen besonders die Statuten in Betracht, die kürzere Kündigungsfristen für die Wohnung als für das Arbeitsverhältnis vorsehen. Kündigt der Arbeiter seine Arbeit, so muß er auf eine sofortige Exmittierung rechnen; einen Umzug kann er aber unter den in der Regel bestehenden Verhältnissen nicht gleich vornehmen. Aus diesem Grunde ist es dem Arbeiter nicht immer leicht, das Arbeitsverhältnis zu kündigen; daher wird eine Kündigung, auch wenn er eine günstige Arbeitsgelegenheit bei einer anderen Firma erhofft, stets ausbleiben. Die längeren Kündigungsfristen im Mietvertrage dagegen sind ebenfalls dazu angetan, eine ähnliche Lage zu schaffen, indem sie einen eventuellen Verlust der vorausbezahlten oder noch zu zahlenden Miete für die Zeit bis zum Schluß des Viertel- oder Halbjahres nach sich ziehen. Der Arbeiter ist ja vielfach genötigt, gleich mit dem Austritt aus dem Dienste auch aus der Wohnung auszuziehen, wenn er nämlich an einem anderen Orte Arbeitsgelegenheit findet, und infolgedessen die Wohnung nicht mehr bewohnen kann.

In dieser Hinsicht und bezüglich der freien Berufswahl gestaltet sich die Lage des Arbeiters durch die andere Gruppe der Wohnungsfürsorge, die auf die Besitznahme eines kleinen Häuschens seitens des Arbeiters hinzielt, noch ungünstiger. Dies muß man als eine natürliche Konsequenz aus den Verhältnissen des in solche Umstände verwickelten Arbeiters einerseits und dem unmittelbaren Zwecke dieser Einrichtung andererseits ansehen. Denn „die Werke nehmen die oft erheblichen Kosten dieser Vorschüsse nicht des einen Arbeiters wegen auf sich, vielmehr wollen sie sich einen festen Arbeiterstamm sichern und sie halten es geradezu für eine Pflicht der Söhne unterstützter Arbeiter bei ihnen einzutreten. Die Festsetzung der Arbeitsbedingungen ist dann Sache des Arbeitgebers. Der junge Mann wird dies anerkennen und sich fügen, will er nicht das Kapital, Zeit und Arbeit vergeudet

sehen, die sein Vater für das eigene Haus aufgewendet hat.“ Die Bestimmung der Gewerbeordnung, daß ein Arbeitsverhältnis auf nicht länger als 5 Jahre abgeschlossen werden darf, findet bezüglich dieser Wohnungsfürsorge und den weiter unten zu besprechenden Pensionskassen mit Verfall der Beiträge ihre formelle Aufhebung. Denn, wie schon gesehen, schreiben die diesbezüglichen Statuten das Verbleiben in Diensten der Firma während einer längeren Zeit als eine Bedingung für den Genuß dieses Wohlfahrtsverhältnisses vor.

Die Unterstützungskassen und speziell die Pensionskassen mögen hier Erwähnung finden. Es wurde schon ausgeführt, daß eine Unterstützung aus diesen Kassen gewöhnlich an die Bedingung einer längeren Dienstzeit geknüpft ist. Hat ein Arbeiter jahrelang Beiträge geleistet und geht er bei seinem Austritt der Beiträge verlustig, so kann er natürlich schwer einen Verlust der erworbenen Rechte überstehen. Als Folge dieser Abhängigkeit ergibt sich für ihn und eventuell für seine Söhne, sich Arbeit und Arbeitsbedingung, die ihm und den Seinigen nicht mehr passen, ruhig gefallen zu lassen. Ein Fall wird aus Lothringen vom Gewerbeinspektor 1900 berichtet. Es heißt dort[129]: „In einer Glashütte wurde ein 60 Jahre alter Arbeiter nur deshalb entlassen, weil sein Sohn in eine andere Fabrik übergetreten war, in der er besser bezahlt wurde. Die Gewährung einer Pension aus der Pensionskasse, zu welcher die Arbeiter Beiträge zahlen müssen, wurde ihm außerdem verweigert. Eine gerichtliche Klage bot keinen Erfolg, da die Statuten der Pensionskasse die sehr einseitige Bestimmung enthielten, daß ein Mitglied, welches aus irgendwelchem Grunde entlassen wird, alle Rechte an die Kasse verliere.“

Was die freie Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anlangt, so ist, wie schon gelegentlich der Besprechung der Wohnungsfürsorge ausgeführt, eine solche einfach ausgeschlossen. Besonders, wenn die Summe der eingezahlten Beiträge schon erheblich ist und die Pensionsberechtigung ihrem Anfange nahe steht. Um einen Beleg für den Grad der Ausschaltung der freien Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu liefern, der speziell den Fall des Häusererwerbs betrifft und in höchstem Grade für Kassen mit Arbeiterbeiträgen und Zwangsbeitritt gelten kann, sei folgendes angeführt: „Als ich hinsichtlich der Prämienhäuser bei Stumm in Neunkirchen die Frage stellte,“ schreibt Günther, „wie verfahren werde, wenn ein derart seßhaft gemachter Arbeiter den Dienst während der ersten 10 Jahren kündige, sagte mein Führer, dieser Fall komme nicht vor, er sei undenkbar.“

Auf die anderen Arten der Wohlfahrtseinrichtungen wollen

[129] Zitiert bei Günther a. a. O. S. 107.

wir hier nicht besonders eingehen. Ihre Bedeutung in dieser Hinsicht mag die der schon besprochenen nicht erreichen; sie sind jedoch keineswegs frei von ähnlichen Einflüssen. Die Dienstalterprämien an sich und besonders wenn sie an die Bedingung der „guten Haltung" oder dergleichen geknüpft sind, können wohl eine ähnliche Wirkung haben. Der Vater wird stets geneigt sein, ja sogar gezwungen, die offenen oder heimlichen Intentionen des Arbeitgebers zu spüren und er wird nachgeben, wenn er das bisher durch das lange Dienstalter erworbene Recht nicht verlieren will. Der auf diese Weise an die Arbeit gebrachte Sohn wird nachher aus Rücksicht für den Vater im Dienste verbleiben müssen, auch wenn er ihm nicht mehr paßt. Dasselbe ist auch der Gewinnbeteiligung gegenüber hervorzuheben. Besonders wenn sie, der Ausgestaltung nach, den Dienstalterprämien nahe kommt, was die Regel zu sein pflegt. Auch bei Produktionsprämien, Gratifikationen, Alterslohnzusätzen kann eine ähnliche Wirkung in Betracht kommen, insofern die Drohung der Entlassung des Vaters eine dahingehende Maßnahme zur Veranlassung der Söhne zur Arbeit bei der Firma oder zu deren Verbleiben in ihren Diensten darstellt.

2. An zweiter Stelle versuchen wir das Verhalten der Wohlfahrtseinrichtungen zu der Möglichkeit des Aussuchens günstigster Arbeitsbedingungen klarzustellen. Diese Möglichkeit ist, wie schon ausgeführt, rechtlich durch die folgenden hauptsächlichsten Momente bedingt: durch das Recht der Freizügigkeit, durch die Vorschrift gleichartiger Kündigungsfristen für beide Seiten, das Verbot der Lohneinbehaltung und Kompensation etc. Die anderen in dieser Richtung etwa vorkommenden Momente stehen in keinem näheren Zusammenhange mit unserer Untersuchung und wir lassen sie deshalb hier außer acht.

Der Reihe nach wollen wir die Wohnungsfürsorge der Arbeitgeber wieder zuerst behandeln. Was die mietweise überlassenen Werkwohnungen anlangt, so ist schon durch die Ausführung betreffs der Ausgestaltung der freien Berufswahl und der freien Eingehung und Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses, auch die Aufhebung der Freizügigkeit durch diese im wesentlichen angedeutet. Hier spielt ebenfalls das Moment der Kündigungsfristen die Hauptrolle. Es mag die Vorzüglichkeit und Billigkeit der Werkwohnungen dabei ins Gewicht fallen; diese können jedoch in keinem Falle ausschlaggebend sein, da in bezug auf erstere der Arbeiter in der Regel keine großen Ansprüche macht, und — bezüglich der zweiten — er (mit Recht oder Unrecht bleibt hier gleichgültig) sich stets bewußt ist, daß diese Billigkeit nur eine scheinbare ist. Tatsache aber bleibt, daß es dort, wo Mietwohnungen im großen

betrieben werden, den Arbeitgebern gelungen ist, eine gewisse Stetigkeit im Arbeitsverhältnis herbeizuführen. Speziell für die Ruhrarbeiterwohnungen hat R. Hundt dies schlagend nachgewiesen [130].

Auch in bezug auf die Kündigungsfristen ist durch die Mietswohnungen die Gleichheit dadurch ausgeschaltet, daß, wie schon ausgeführt, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die sofortige Exmittierung zur Folge hat. Nehmen wir den Fall an, daß der Arbeiter wegen der Isoliertheit des Produktionsortes gleich von dem Orte wegziehen muß. In einem solchen Falle liegt es klar zu Tage, daß er gleichzeitig genötigt ist, auch seine Arbeit vorzeitig niederzulegen. Hierin liegt die Möglichkeit einer tatsächlichen Kürzung der Kündigungsfrist für den Arbeiter. Die entgegengesetzte Wirkung ist dagegen wohl denkbar bei der Gruppe von Mietskontrakten mit längerer Kündigungsfrist für die Wohnung. Tritt der Fall ein, daß der Arbeiter eventuell den Mietzins für die noch laufende Zeit der Kündigungsfrist für Wohnung verliert, so wird er im gegebenen Falle wünschen, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist des Mietvertrages im Betriebe verweilen zu können. Ohne uns bei den verschiedenen Möglichkeiten, die in diesem Falle gegeben sind, hier aufzuhalten, sei nur hervorgehoben, daß nach dieser Sachlage eine längere Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis für den Arbeiter als auch für den Arbeitgeber in höchstem Maße erforderlich scheint, da sie der Gesetzesvorschrift direkt widersprechend ist.

Die Einrichtungen, die darauf hinzielen, den Arbeiter in Besitz eines Häuschens zu setzen, bedürfen kaum größeren Nachdenkens; denn es ist wie oft schon erwähnt, deren unmittelbare Funktion, den Arbeiter an den Betrieb zu binden (resp. ihn ansässig zu machen). Jedes Suchen nach besseren Arbeits- und Lohnbedingungen, und Anpassung an die Konjunkturen bleibt von vornherein ausgeschlossen. Dies ist keine versteckte Wirkung dieser Einrichtungen, sondern ihre klare theoretische Konstruktion, die auch dem großen Theoretiker des patronage libre, Le Play, schon vorgeschwebt hat. Auf für beide Parteien gleiche Kündigungsfristen einzugehen, ist — wie ohne weiteres klar — hier nicht der Platz.

Auch etwaige Lohneinbehaltungen und wirtschaftliche Schädigungen durch die Wohnungsfürsorge können als Hindernisse auf dem Wege zur Aufsuchung günstigster Arbeitsbedingungen aufgefaßt werden. Auf diese werden wir in einem späteren Zusammenhang ausführlich zu sprechen kommen. Hier sei nur erwähnt, daß die eventuellen Verluste, die sich durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses in bezug auf

[130] Die Bergarbeiterwohnungen im Ruhrgebiet 1904, S. 33 ff.

die verschiedenen Arten der Wohnungsfürsorge für den Arbeiter ergeben, wohl in dieser Richtung einzuwirken vermögen. Hier sei nur an die Kautions- resp. Reparaturgelder bei Mietwohnungen, welche vielfach eine ansehnliche Höhe erreichen, gedacht.

Die Vorschüsse zum Bau eines Häuschens nähern sich in vieler Beziehung den Unterstützungs- und speziell den Pensionskassen. Von der rechtlich gewährleisteten Möglichkeit zur Aufsuchung günstigster Arbeitsgelegenheit und Ausnützung der Konjunkturen kann für einen Arbeiter, der schon erhebliche Beiträge geleistet hat, faktisch kaum die Rede sein, denn, wie schon gesehen, gehen die meisten Kassenstatuten praktisch auf den Verlust der erworbenen Rechte, mit dem Austritt aus den Diensten aus, oder sie sehen dies direkt vor. Ist somit die Freizügigkeit überhaupt in Frage gestellt, so scheint die natürliche Ergänzung dahin zu gehen, daß es keinen Platz für eine Kündigung gibt. Eine beträchtliche Verlängerung der Kündigungsfrist für den Arbeiter kann bei den Statuten, nach denen durch Fortzahlung der Beiträge die Aufrechterhaltung der erworbenen Ansprüche möglich gemacht ist, in dem Sinne gegeben sein, daß der Arbeiter mit Rücksicht auf diese Möglichkeit bis zur Erreichung der vorgeschriebenen Wartezeit, nämlich 3 oder 5 und mehr Dienstjahre zu verbleiben, angehalten werden kann. Im übrigen geht das einstimmige Urteil der Praktiker in bezug auf die Werkkassen, auf die Anerkennung der bindenden Wirkung derselben hin. In diesem Sinne ist auch die Stelle aus den Motiven zu dem bayerischen Berggesetz von 1869 auszulegen, in der es heißt [131], daß die Arbeitgeber aus den Kassen Vorteile ziehen, „indem sie dadurch solidere und vielleicht auch mit geringerem Lohne sich begnügende Arbeiter erhalten."

Damit ist zugleich die Bedeutung der Verwirkung erworbener Rechte in bezug auf die Kassen für die Möglichkeit des Aussuchens günstigster Arbeitsgelegenheit hervorgehoben.

Es ist auch der Lohnaufbesserungssysteme hier kurz zu gedenken. Die Dienstalterspramien-, Alterslohnzusätze und die Gewinnbeteiligung überhaupt und diejenigen ohne Auszahlung der Gewinnanteile insbesondere sind vorzüglich geeignet, den Arbeiter von der Möglichkeit des Aufsuchens besserer Arbeitsgelegenheit abzuhalten, indem sie in ihm die Hoffnung erwecken, durch zukünftige Vorteile die Ungünstigkeit der jetzigen Stellung gegenüber der in Aussicht stehenden auszugleichen. Inwiefern der Arbeiter dies im allgemeinen vermag, ist schwer zu sagen; es sollte der Beurteilung des einzelnen Falles überlassen bleiben. Auch die einfachen Grati-

[131] Günther a. a. O. S. 123.

fikationen als Zusätze zum Lohn sind keineswegs aus diesem Zusammenhange auszuschließen. Ebensowenig die Produktionsprämien.

Nun lassen wir einige Urteile von seiten der Praktiker folgen. In der Denkschrift zur Düsseldorfer Ausstellung [132] findet sich folgende Äußerung der Firma Braun & Blöm in Düsseldorf bezüglich ihrer Gewinnbeteiligung vor: „Die Firma glaubt, daß diese Einrichtung ... dazu beiträgt, daß bei dem Beamten- und Arbeiterpersonal nur äußerst selten ein Wechsel vorkommt." Ähnlich meint Herr Max Rösler in Rodach, indem er sagt [133]: „Die Einrichtung sichert einen tüchtigen Arbeiterstamm und sozialen Frieden." Der Direktor der Versicherungsgesellschaft „Rhein und Weser" setzt die durch die Gewinnbeteiligung geschaffene Sachlage folgendermaßen auseinander [134]: „... Die Angestellten lassen ihr Livret, welches ihnen die Ansprüche für eintretende Versorgungsfälle sichert, nicht gern und sicher nicht ohne schwerwiegende Gründe im Stich." Zuletzt, als ein generelles Urteil über die gesamten Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber soll die folgende Ausführung Bosselmanns gelten [135]: „Es erscheint hier angebracht ... noch anderer Mittel zu gedenken, die angewendet wurden, um die Arbeiter heranzuziehen und zu halten. Zunächst handelt es sich dabei um den Bau von Arbeiterwohnungen ... Daß ferner Konsum- und Speiseanstalten, Krankenhäuser errichtet wurden, erscheint demnach selbstverständlich. Neu war die Zahlung von Prämien und die Gewährung von Pensionen, wie es z. B. die Firma de Wendel tat, um die Arbeiter zum Verbleiben zu bewegen."

Was speziell das Verhalten dieser Arten der Einrichtungen zu der Vorschrift gleichartiger Kündigungsfristen angeht, so genügt die oben geschilderte tatsächliche Lage, um ein selbständiges Urteil darüber abzugeben. Die Gewinnanteil- und Dividendenauszahlung am Jahresschlusse bei den Konsumvereinen regt vielfach den Arbeiter zu einer tatsächlichen Verlängerung der Kündigungsfrist an, selbst wenn ihm die jetzige Stellung nicht mehr paßt. Von Produktionsprämien und Lohnzuschüssen ist dasselbe zu sagen. Wie schon ausgeführt, knüpft die schon erarbeitete Produktionsprämie nicht nur an die Mehrleistung an, sondern hauptsächlich an das Ausharren im Dienste während einer bestimmten Zeit oder Arbeitsverrichtung. Will ein Arbeiter in Genuß seiner Mehrleistung kommen, so ist er genötigt — und das ist die einzige

[132] S. 11.
[133] Dr. Otto Dammer a. a. O. Bd. II, S. 380.
[134] Albrecht a. a. O. S. 72.
[135] Die Störungen im deutschen Wirtschaftsleben Bd. II, S. 9. Zitiert bei Günther a. a. O. S. 124.

logische Folge — seine Kündigung so anzupassen, daß er nicht den eventuellen Verlust erleidet. daß dies unter Umständen eine faktische längere Kündigungsfrist für den Arbeiter bedeutet, bedarf nicht der Erwähnung.

Zum Schlusse sei ein Beleg zur Veranschaulichung der Sachlage betreffs der Konsumvereine der Werke angeführt. Eine kurze Zuschrift an den „Bergknappen“ 1905 besagt: „Es ist doch für jeden verständlich, daß ein Arbeiter, der seine ganzen Haushaltsbedürfnisse im Zechenkonsum deckt, auch darauf achtet, seine Mitgliedschaft zu erhalten, um die Dividende nicht zu verlieren, er wird es sich deshalb auch sehr überlegen, die Zeche zu verlassen, trotzdem er schlechte Arbeit hat.“ Kurz also, durch die in Aussicht stehende Dividende ist er in der Möglichkeit des Aussuchens günstigster Arbeitsbedingungen behindert.

3. Wir gehen dazu über, das Verhalten der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zu der Möglichkeit einer freien Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen zu erwägen. Diese Möglichkeit setzt sich, wie ausgeführt, aus vielen Momenten verschiedener Natur zusammen. Zuerst aus der grundlegenden Freiheit und dem Rechte sich für bestimmte Arbeit und unter bestimmten Bedingungen zu verpflichten oder nicht; sodann von der sozialen Möglichkeit der Arbeiter, ihre Interessen frei zu vertreten und durchzusetzen. Die letztere Möglichkeit ist, wie schon ausgeführt, gewissermaßen durch das Koalitions- und Streikrecht der Arbeiterklasse in der modernen Sozialgesetzgebung verbürgt.

An erster Stelle erwägen wir, in wieweit für einen Arbeiter, welcher in derartige „Wohlfahrtsverhältnisse“ verwickelt ist, von freier Übereinkunft über die das Arbeitsverhältnis betreffenden Bedingungen die Rede sein kann.

Die Werkwohnungen in ihrer die Abhängigkeit des Arbeiters steigernden Wirkung haben wir durch die bisherigen Erörterungen genügend kennen gelernt. Eine derartig gesteigerte Abhängigkeit des Arbeiters kann aber nicht ohne Rückwirkung auf seine Vertragsposition bleiben. Der Arbeiter, dem unübersehbare Nachteile aus einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses und gleichzeitiger oder demnächst erfolgender Räumung der Wohnung entstehen können, wird kaum Lust und Möglichkeit haben, auf einer bestimmten Vertragsposition zu beharren. Eine Reihe Statuten gehen noch weiter, indem sie sogar die formelle Ausschaltung der freien Übereinkunft während des Mietskontraktes in Lohnfragen bestimmen. Die diesbezügliche Bestimmung in den Mietverträgen der Harpener Bergbau-A.-G., der Rheinischen Anthrazit-Kohlenwerke und der Gewerkschaft Dorstfeld lautet:

„§ 4. Der Mieter übernimmt für sich und seine ... Söhne

die Verpflichtung, während der Dauer des Mietvertrages (1 Vierteljahr) auf der Zeche Preußen I für den daselbst üblichen Schichtlohn oder Gedingsatz zu arbeiten. Er verzichtet aber für sich und erwähnte Söhne ausdrücklich auf das Recht, während dieser Periode die Arbeit zu kündigen und die Abkehr zu fördern."

Über das Verhalten der Bauvorschüsse und Prämienhäuser in dieser Richtung kann man kaum im Zweifel sein. Für eine Mitwirkung seitens des Arbeiters bezüglich der Arbeitsbedingungen kann es hier keinen Raum geben, und zwar aus dem einfachen Grunde, weil der Arbeiter stets und immer die nachgebende Seite sein muß, wenn er nicht sein Geld, seine Arbeit und Mühe, die in dem kleinen Häuschen stecken, verloren geben will.

Daß die freie Vertragsposition durch diese Einrichtungen aufgehoben wird, beweist die Ansicht A. v. Brandts, des Geschichtsschreibers des Saargebietes, nach der die Prämienhäuser weitaus am meisten verbreitet sind. Er meint, der Lohn sei das Produkt von Bestimmungsgründen, „die sich der Einwirkung der Arbeiterschaft völlig entziehen." Speziell bei den Eisen- und Glashütten des Bezirks führt Brandt den Nachweis, daß nie ein Verhandeln über Löhne stattgefunden hat[136].

Auch die Pensionskassen bringen den Arbeiter in eine solche Lage, besonders nachdem er schon längere Jahre der Kasse angehört hat und in diese Beiträge zahlen mußte. Die oft schon erbrachten Tatsachen und Äußerungen, daß sich die Arbeiter von Betrieben mit Pensionskassen in der Regel „mit schlechter Arbeit und niedrigem Lohn begnügen", sind als schlagender und unzweideutiger Beweis in diesem Zusammenhange heranzuziehen. Weiter sind die Lohnzusätze und Produktionsprämien ebenso geeignet, eine Ausschaltung der freien Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen, besonders in Lohnfragen, zu fördern.

Aus der Verhandlung auf der Zeche „Deutscher Kaiser" entnehmen wir die folgende Stelle[137]:

„Hauer Ischner: Im November vorigen Jahres war ich am 6 Brandberg ... angelangt. Es war schwierig, die Arbeit vorher richtig zu taxieren und konnte ich über das Gedinge mit dem Steiger eine Einigung nicht erzielen. Ich habe in diesem Monat in 22 Schichten Mk. 96.77 verdient. Für die von mir geleistete Arbeit hatte ich einen höheren Lohn verdient und hätte der Steiger mir von vornherein ein höheres Gedinge zubilligen müssen. Der Steiger muß den in Anrechnung gebrachten Gedingsatz nach seinem Gutdünken berechnet haben."

[136] Günther a. a. O. S. 112.
[137] R.-A. 121 vom 23. Mai 1905, Günther a. a. O. S. 113 f.

„Der Steiger gibt an, die Feststellung sei in diesem Falle durch den Betriebsführer erfolgt. Dieser, Namens Koch, sagt u. a. aus, er habe einen bestimmten Satz für ‚angemessen' erklärt, während ihn die Arbeiter zu niedrig fanden." Eine Einigung ist demnach nicht erfolgt; dagegen heißt es weiter: „Gegen Schluß des Monats habe sich herausgestellt, daß die Leute nur den mäßigen Lohn von Mk. 3.66 verdient haben; infolgedessen seien von ihm, weil die Verhältnisse sich im Laufe des Monats ungünstiger gestaltet hätten, Mk. 30.— im ganzen zugesetzt worden."

„Der Wunsch der Arbeiter also um Erhöhung des zu vereinbarenden Gedings fand keine Berücksichtigung, dagegen gewährte man bereitwillig eine Zulage ..."

Kurz also, bei diesen Zusätzen wird die freie Übereinkunft dadurch ausgeschaltet, daß es dem Arbeiter leichter fällt, eine Gratifikation anzustreben, als auf einer bestimmten Vertragsposition zu bestehen. Wir kommen auf die Tragweite dieser Sachlage später zu sprechen. Auch die Produktionsprämien enthalten in hohem Grade eben diese Möglichkeit, besonders dort, wo die Prämie einen beträchtlichen Teil des Lohnes an sich darstellt. Die Arbeiter ziehen es dann vor, anstatt auf einem festen Lohnsatz zu beharren, sich durch „gute Haltung", größeren Fleiß und Anstrengung in Gunst einer höheren Prämie zu kommen und dadurch den Ausfall im Lohne einzuholen. Da die Prämie vielfach nach der Intention des Arbeitgebers kein zu förderndes Recht bildet, sondern eine freie Zuwendung desselben ist, so ergibt sich in einem solchen Fall, daß die Lohnfrage des Arbeitsvertrags faktisch außerhalb der freien Übereinkunft gestellt ist. In eine ähnliche Lage gerät die Lohnfrage bei den Alterslohnzulagen. Zuerst kommt die Erwägung in Betracht, daß dem Arbeiter die Lust von vornherein dadurch genommen wird, daß er die Hoffnung hegt, durch Erfüllung seiner Arbeitspflichten „zur Zufriedenheit der Werkleitung", wie es oft heißt, einen etwaigen Unterschied im Lohn am Jahresschlusse in Form einer Alterslohnzulage einzuholen, und zweitens — daß ein solcher Arbeiter sich stets hüten wird, den kleinen Anlaß, aus dem er in Ungunst einer solchen Prämie kommen könnte, von sich fern zu halten. Die Dienstalterprämien brauchen wohl in diesem Zusammenhange nicht weiter besprochen zu werden. Die Lage des Arbeiters gestaltet sich, besonders nach einem vorgeschrittenen Dienstalter, bei diesen Pensionskassen und ähnlichen Einrichtungen ziemlich gleich, die durch Austritt aus dem Dienste der Firma den Verlust erworbener wirtschaftlich bedeutender Rechte bedingen. Dasselbe ist auch für die Kategorie der Gewinnbeteiligung, im besonderen als durchgängig hervorzuheben. Einen Vorwurf

kann man ihr als solche aber auch nicht ersparen. Der Arbeiter hofft, wie bei den anderen ähnlichen Einrichtungen, den eventuell niedrigen Lohn durch die Beteiligung am Gewinne auszugleichen. Inwieweit er das in der Praxis durchzuführen vermag, lassen wir an dieser Stelle unberücksichtigt. Es sei nur betont, daß dies von der Höhe der Gewinnbeteiligung und ihrer besonderen Gestaltung im wesentlichen abhängt. Hierher gehören noch die Bestimmungen, die Lohnänderungen und Änderungen der übrigen Arbeitsbedingungen während des Jahres verbieten. Sie gehen auf eine formelle Ausschaltung der freien Übereinkunft, während einer bestimmten Zeit, eventuell überhaupt, hinaus. —

Wir haben auch die Arbeitsdauer und Arbeitszeit, der Absicht des Gesetzgebers nach, als einen Gegenstand der freien Übereinkunft im Rahmen der gesetzlichen Schranken in Arbeits- oder Fabrikordnung aufzufassen versucht. Die größere Abhängigkeit, in die der Arbeiter durch die wichtigsten Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in der Regel gerät, äußert sich, gleich wie bei den anderen Punkten des Arbeitsvertrags, in Richtung der Ausschaltung der freien Übereinkunft und der einseitigen Bestimmung der Arbeitsdauer seitens des Werkes. Der Vorgang ist naheliegend, wenn man sich die Furcht der Arbeiter vor Entlassung im allgemeinen vor Augen hält. Es tritt aber noch ein anderes Moment auf, das den Arbeiter vielfach in die Notlage setzt, freiwillig Überarbeit zu nehmen. Wir denken dabei an die größeren Verpflichtungen, d. h. Geldleistungen, die ihm aus einigen Wohlfahrtseinrichtungen erwachsen und die ihm einen großen Verdienst aufzwingen. Hinsichtlich der Prämienhäuser bemerkt Günther[138]: „Zunächst macht sich die vollständige Abhängigkeit vom Arbeitgeber selbstredend in der Richtung geltend, daß der Arbeiter Überschichten bereitwillig übernimmt. Aber es kommt auch in Betracht, daß diese Prämienhäuser eine oft schwer erträgliche Last für den Arbeiter darstellen, die ihn zwingt, durch Mehrleistung einen Mehrverdienst zu erzielen."

Das Ruhrgebiet ist durch seine Werkwohnungen und Prämienhäuser als hervorragend bekannt. Im Jahre 1900 bewohnten 17 % der Bergleute mit Familie eine solche eigene Wohnung, 21,1 % eine Zechenwohnung[139]. Daß diese Tatsache eine übergroße Macht der Werke bedingt, die sich auch in bezug auf die Arbeitsdauer im Ruhrgebiet in einem negativen Verhalten ausdrückt, ist vielfach schon nachgewiesen. „In dem sogenannten Germaniaprozeß z. B. wurde gerichtlich nachgewiesen, daß die Zeche „Germania" bei Marten (Dortmund)

[138] a. a. O. S. 142.
[139] Pieper a. a. O. S. 202.

durch Anschlag vom 17. Juli 1883 die Nachmittagsschicht (von 1—9 Uhr) einfach auf 10 Uhr hinaufgeschraubt hatte. Dazu kam und kommt jetzt noch stets der Zwang zu zahlreichen Überschichten[140]." Eine Stelle aus der Denkschrift des Zentralvorstandes des G.-V. christl. Bergarbeiter Deutschlands, betreffs der Reform des Preuß. Berggesetzes, lautet[141]: „Zudem verstehen es die Beamten — manchmal sogar in unerlaubter Form — die Schichtdauer durch allerhand Praktiken noch über das von den Behörden angegebene Maß zu verlängern. Der moralische Zwang zu Überschichten, ferner nicht genaue Notierung der Überschichten, ... sind dafür Beweis genügend." Und eine Stelle aus dem „Bergknappe"[142]: „Wer nicht will (Überschichten), dem wird das Gedinge gekürzt, oder er wird an schlechte Arbeitspunkte verlegt." „Heute werden derartige Schichten einfach von der Betriebsleitung verordnet und durch Anschlag bekannt gegeben, ohne daß vorher eine Verständigung mit der Arbeiterschaft stattgefunden hat"...

Unter den Lohnaufbesserungssystemen verdienen in dieser Richtung der Erwägung zu allererst die Produktionsprämien. Den Mißstand in bezug auf die Arbeitsdauer kann man sogar mit Recht als eine in deren Wesen liegende Erscheinung bezeichnen. Das Streben nach einer höheren Prämie — ein ganz natürlicher Zug bei dem Arbeiter — führt notwendig dahin, die Überanstrengung, verknüpft mit längerer Arbeitszeit, zu fördern. Auf einzelne Beispiele, die durchaus keine Seltenheit darstellen, zu verweisen, ist hier kaum nötig. So sei nur eine Stelle aus dem Bericht des Badischen Gewerbeinspektors 1904 bezüglich der in den meisten Textilindustrien und -fabriken eingeführten Prämiensysteme angeführt[143]. Er führt aus: „Daß hierdurch eine unter Umständen übermäßige und gesundheitsschädliche Anspornung der Kräfte, insbesondere der Nerven, hervorgerufen wird, ist nicht unwahrscheinlich."

Auf die Gewinnbeteiligung erübrigt es sich hier nochmals einzugehen, nachdem wir diesen Punkt schon gelegentlich der Untersuchung der Lohnfrage berührt haben. Es wurde hervorgehoben, daß die Statuten vielfach eine Änderung der Arbeitsbedingungen resp. der Arbeitsdauer und -zeit während des Geschäftsjahres von vornherein abschneiden, wenn man in Genuß der Gewinnbeteiligung kommen will. Es tritt noch der weitere Gesichtspunkt hinzu, daß diese Ein-

---

[140] Pieper a. a. O. S. 38.
[141] S. 7 sowie Pieper S. 45.
[142] 1899 Nr. 6.
[143] S. 96 sowie Günther a. a. O. S. 143 und daselbst andere Belege.

richtung Überarbeit und Überschichten dadurch fördern kann, daß sie den Arbeitern einen Vorteil für ihre Mehrleistung in Aussicht stellt.

Auf das Strafsystem, das auch als ein Glied der freien Übereinkunft in der Fabrikordnung darstellt, kommen wir in einem anderen Zusammenhang zu sprechen. Hier sei nur an die durch die Wohlfahrtseinrichtung bedingte Möglichkeit zur Verhängung von Strafen unter vollständigem Ausschlusse der freien Übereinkunft gedacht. Diese Möglichkeit ist rechtlich dadurch gegeben, daß die etwa den Arbeitern gewährten oder zu gewährenden Unterstützungen, Pensionen, Prämien, Gewinnanteile, Dividenden etc. formell als freie Zuwendungen der Arbeitgeber in der Mehrzahl der Fälle gelten. Die Arbeitgeber behalten sich das Recht vor, unter bestimmten, aber sehr dehnbaren Voraussetzungen, wie gutes Verhalten, Fleiß, Tüchtigkeit, gewissenhafte Ausführung der übertragenen Arbeit, „Erfüllung der Arbeits- und Dienstpflicht zur Zufriedenheit der Werkleitung" und dergl. die Wohlfahrtsbezüge zeitweise oder für immer zu entziehen. Welche soziale Konsequenzen sich durch diese Sachlage ergeben, ist nicht schwer zu erraten. Auf diese Tatsachen wird im Laufe dieser Arbeit reichlich Bezug genommen, hier galt es nur, auf einen weiteren Punkt der wirtschaftlichen Schädigung und der sozialen Unterdrückung des Arbeiters hinzuweisen.

Von der begrifflichen Aufgabe der Fabrikausschüsse, Ältestenkollegien oder wie sie sonst heißen, ausgehend, die bezwecken sollen, alle Beziehungen, gleich welcher Natur, zwischen der Werkleitung und dem Arbeiter im Geiste einer freien Übereinkunft zu vermitteln, eventuell zu regeln, halten wir es für angemessen, an dieser Stelle ihre faktische Tauglichkeit, die übertragene Mission im Sinne der Gesetzesvorschriften und der Theorie zu erfüllen, zu betrachten. Wir wollen also eine kurze Untersuchung anstellen, von welchem Einfluß die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber für die autonome Stellung der in Frage kommenden Körperschaften der Fabriken sein können. Diese Frage wurde in einigen Punkten gelegentlich der Besprechung der Verwaltungsfrage bei den Unterstützungskassen erörtert. Hier sei auf den Rest Bezug genommen (d. h. auf die Punkte, die in diesem Zusammenhange aufklärend einzuwirken vermögen). Dabei heben wir von vornherein hervor, daß unsere Ausführung auch entsprechend für Unterstützungskassenvorstände und sonstige Organe zur Wahrung der Interessen der Arbeiter, die die spezifischen Produktions- und Betriebsverhältnisse mit sich bringen[144], im Vollmaß gilt.

[144] Wir erinnern hier an das Organ zur Beaufsichtigung des Wagennullens im Bergbau.

Bei der Erwägung der Frage der Autonomität der in Betracht gezogenen Körperschaften muß zunächst auf die Dienststellung, und, was weit wichtiger bei den Betrieben mit Wohlfahrtseinrichtungen erscheint, auf die Tatsache, daß die Vorstandsmitglieder selbst in allerhand Wohlfahrtsverhältnisse verwickelt sind, Rücksicht genommen werden. Haben solche Arbeiter eine Entlassung und einen damit verknüpften Verlust von während langer und rastloser Arbeit erworbenen Rechten zu befürchten, so ist jedes selbständige Vorgehen in Entscheidungsangelegenheiten für die betreffenden von vornherein eine reine Unmöglichkeit. Durch diese Sachlage veranlaßt, muß man den logischen Schluß ziehen, daß der ganze Sinn solcher Körperschaften in sich zusammenbricht. Wir sehen, wie die Praxis solcher Betriebe die bornige Dunkelheit dieser theoretischen Konstruktion rechtfertigt.

Aus einer Eingabe der Saarbrücker Vereine an den preußischen Handelsminister entnehmen wir die folgende Stelle[145]:

„... Ew. Exzellenz gestatten sich die Unterzeichneten noch darauf hinzuweisen, daß der geheimen Wahl (für die Vorstandsmitglieder) eine praktische Bedeutung ... niemals zukommen kann. Das Werk, dem der auf Grund solcher geheimen Wahl Gewählte angehört, ist jederzeit in der Lage, ihn an der Ausübung seiner Stellung als Knappschaftsältester zu verhindern, indem es ihn aus dem Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines Grundes, jedoch unter Einhaltung der Kündigungsfrist entläßt ...“

„Schon unter gewöhnlichen Verhältnissen,“ schreibt Günther[146], „ist die Entlassung für den Arbeiter oft gefährlich. Bedingt diese nun aber die Exmittierung aus der Wohnung, den Verlust von Kassenbeiträgen, Prämien oder, was ganz besonders häufig sein wird, da Knappschaftsälteste meist gut qualifizierte, bevorzugte Arbeiter sind, den Zwang, sofort Baudarlehen und -prämie zurückzahlen zu müssen, so erhellt, daß der betreffende Älteste allen Grund hat, dasjenige zu unterlassen, was eine Entlassung, eventuell ohne Kündigung aus disziplinären Gründen, wie sie nie ganz fehlen, zu vermeiden. Es wird zu einem großen Teil hierauf der Umstand zurückzuführen sein, daß bei den jüngsten Untersuchungskommissionen im Ruhrgebiet die vorgeladenen Arbeiter, vielfach Knappschaftsälteste, sich durchwegs passiv und zurückhaltend verhielten, zuletzt aber überhaupt nicht mehr erschienen. Daß das Ältestenkollegium alsdann kein zur Vertretung der Arbeiterinteressen fähiges Organ ist, folgt hieraus notwendig. Nun ist aber besonders mißlich für den Arbeiter, daß einseitige Anordnungen des Arbeitgebers bei dieser Sachlage als ge-

[145] Günther a. a. O. S. 80.
[146] a. a. O. S. 116.

wissermaßen vertragsmäßig zustande gekommen gelten und durch das Ältestenkollegium gedeckt werden."

In bezug auf die Arbeiterausschüsse schreibt Prof. W. Stieda[147]: „Manche Unternehmer haben die Ausschüsse heranzuziehen, in besonderer Weise zu ehren und zu begünstigen gewußt, um dann bei vorkommenden Lohnstreitigkeiten durch sie die Interessen der Arbeiter zurückdrängen zu lassen." Der Vorgang hierbei spielt sich hier genau wie oben erwähnt ab.

Als ein weiterer Beleg in dieser Richtung des Beweises mag die folgende Ausführung Oldenbergs zu den Gründen des Saarbergarbeiterstreikes vom 2. Januar 1893 dienen: „Die Unzufriedenheit mit der Handhabung der Wahlen zu den Arbeiterausschüssen, die Maßregelungen von Arbeiterführern, die Häufung der Feierschichten und die Kürzung der Löhne seit Anfang 1892 wird wesentlich mitgewirkt haben[148].

Wir erachten es für kaum nötig, noch weitere Beweise in dieser Richtung hin anzuführen. Die Sachlage ist an sich so einleuchtend, und durch die angeführten Belege erfahrungsmäßig bestätigt, daß sich jede weitere Ausführung erübrigt. Damit betrachten wir diesen Punkt der Stellung der Wohlfahrtseinrichtungen zu der Selbständigkeit der Körperschaften zur Wahrung der Interessen der Arbeiterschaft als erledigt.

An letzter Stelle wollen wir in diesem Zusammenhange das Verhalten der betreffenden Einrichtungen zu dem Koalitions- und Streikrechte der Arbeiter erwägen. Diese letzteren haben wir als Mittel zur Erlangung günstigster Arbeits- und Lohnbedingungen aufzufassen und sie in diesem Zusammenhang einbezogen und zwar aus dem Grunde, weil die Möglichkeit, durch diese Rechte und Freiheiten günstigste Arbeitsbedingungen zu erlangen, tatsächlich derjenigen, freie Übereinkunft über sie zu treffen, gleichkommt. Kurz also, wir halten sie gewissermaßen für Ausführungsbestimmungen der letzteren, denn ohne diese würde sich der Arbeiter in einer Lage der Vertragsposition befinden, die keinen Zweifel über seine vollständige Abhängigkeit vom Arbeitgeber zuläßt.

Abgesehen von den Fällen, in denen das Wohlfahrtsverhältnis formell an die Bedingung des Nichtstreikens geknüpft ist, wie dies bei der Gewinnbeteiligung durchgängig üblich ist, und worauf wir noch zurückkommen, ist eine tatsächliche Aufhebung dieser wichtigen Rechte in der weit größten Zahl der Fälle eine Sachlage, die sich für den Arbeiter notwendig

[147] Handwörterbuch der Staatswissenschaften I, S. 970; ebenso Herkner, Arbeiterfrage.

[148] Ebenda S. 752.

aus dem inneren Wesen der statutarischen Bestimmungen ergibt.

Bezüglich der Kasseneinrichtungen der Arbeitgeber ohne Arbeiterbeiträge schreibt Siemens[149]: „Freilich die Freiheit zu streiken wird dem Arbeiter durch die Pensionseinrichtungen wesentlich beschränkt, denn bei seinem freiwilligen Austritt verfällt statutengemäß seine Altersrente. Jede Fabrik sollte eine solche Pensionskasse bilden ...“

Dasselbe gilt in höherem Grade für Bauvorschüsse und Prämienwohnungen. Nie wird sich ein Arbeiter auf einen Streik einlassen, wenn er seiner erheblichen, durch langjährige schwere Arbeit in das kleine Häuschen eingelegten Ersparnisse im Falle der Entlassung verlustig geht, was in der Regel zu erwarten ist, wenn man die Bestimmungen betrachtet, die den Übergang des Hauses an einen Dritten von der Genehmigung der Firma abhängig machen, oder für den Fall der Subhastation anordnen, daß nur Arbeiter, die (in der Regel) von der Firma abhängig sind, als Übernehmer des Hauses in Frage kommen können[150].

Ein Bericht der Saarbrücker Handelskammer[151], also aus einer Gegend, in der dies System der Seßhaftmachung der Arbeiter die größte Entwicklung erreicht hat, lautet bezüglich der Wirkung dieser Art der Wohnungsfürsorge: „Ein vollgültiger Beweis für die vorteilhaften Wirkungen der ebenso auf die Wohlfahrt, wie auf die unerläßliche Disziplin der Arbeiter gerichteten Grundsätze der Saarindustrie liegt in der Tatsache, daß trotz der in der Bergmannsbevölkerung künstlich angeregten und im Gange erhaltenen Bewegung, welche zweifellos eine große Ansteckungsgefahr in sich trug, diese weder Unzufriedenheit, noch Ausstandsversuche bei den Industriearbeitern zur Folge gehabt hat[152].“

Nicht sehr verschieden ist der Erfolg bei den mietweise überlassenen Werkwohnungen, denn, „unter Umständen ist dies Verhältnis für den Arbeitgeber ein willkommenes Zwangsmittel gegenüber seinen Angestellten, denen er bei Streiks oder sonst im Falle der Arbeitseinstellung mit der Kündigung drohen kann[153].“ Wir haben im allgemeinen folgende Sachlage: Bei einer Arbeitseinstellung hat der Arbeitgeber formell das Recht, seine Arbeiter meist binnen 14 Tagen unter Vorauszahlung des Lohnes und bei Kontraktbruch aber sofort auf die Straße zu

---

[149] Lebenserinnerungen S. 232.

[150] Dr. Eugen Jäger, Die Wohnungsfrage Bd. I, S. 251: „Es ist selten, daß ein Nichtbergmann ein solches Haus erwirbt.“

[151] Ebenda: „Im Saargebiet waren bis dahin (1899) 42% ... der Staatsbergleute Hauseigentümer.“

[152] Günther a. a. O. S. 134.

[153] Albrecht a. a. O. S. 29.

setzen. Handelt es sich um isolierte Betriebe, und, wie wir sehen, kommen in bezug auf Wohlfahrtseinrichtungen in der Hauptsache solche in Frage, so ist es für eine größere Anzahl von Familien in der Regel unmöglich, binnen so kurzer Zeit eine neue Wohnung zu finden. Sie müssen mit Weib und Kind abwandern, und es ist unwahrscheinlich, daß andere Distrikte in der Lage sind, die Massen aufzunehmen, ganz abgesehen von dem Solidaritätsgefühl der Arbeitgeber. Diese Schwierigkeit muß vielfach dazu führen, daß der Streik beim Ende der Wohnungskündigungsfrist zu Ende geht; es ist aber wahrscheinlich, daß er unter solchen Umständen überhaupt nicht zustande kommt[154]."

Die Werkwohnungen der Arbeitgeber treten auch in einer anderen Hinsicht diesem mächtigen Rechte zur Erlangung der Möglichkeit der freien Übereinkunft hindernd in den Weg. Die Zusammenhäufung der Arbeiter in Wohnungskolonien erleichtert wesentlich den Überwachungsdienst der Werkleitungen, der vielfach geübt wird. Eine Stelle aus Piepers Abhandlung über „Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier" lautet[155]: „Ebenso ist bekannt, daß die Zechen gerade bei den in den Kolonien Wohnenden ein scharfes Augenmerk auf etwaige Organisationsbestrebungen richten, ja sogar die Zeitungslektüre überwachen. Alles das zeigt, daß der eine Wohnung innehabende Arbeiter durch allerlei Rücksichten gefesselt und behindert ist." Es ist anderseits eine Tatsache, daß von wirklichen Organisationen der Bergarbeiterschaft in Gegenden mit umfassenden Wohlfahrtseinrichtungen, besonders Wohnungs- und Kasseneinrichtungen, nicht die Rede sein kann. Bei Krupp ist kaum $^1/_5$ der Arbeiterschaft in Gewerkvereinen organisiert[156]. Bezüglich des Saargebietes schreibt A. v. Brandt[157]: ... „Man wird vergeblich in den geschilderten Verhältnissen noch der Tätigkeit von Arbeiterorganisationen zur Wahrung des Arbeiterinteresses gegenüber dem Unternehmertum suchen ..." Auch Dr. Jacobssohn mag recht haben, wenn er gelegentlich schreibt[158]: die Hüttenarbeiter sind eine Arbeiterkategorie, „die überall wenig zur gewerkschaftlichen Organisation hinneigt," jedoch ist diese Tatsache keineswegs ohne Zusammenhang mit den besonderen sozialen Bedingungen für die Arbeit an Produktionssorten, die durchweg allerhand Betriebseinrichtungen, besonders Werkwohnungen und Kasseneinrichtungen als notwendige Betriebsbedürfnisse haben.

Die völlige Ausschaltung des Koalitions- und Streikrechtes,

[154] Günther a. a. O. S. 130.
[155] a. a. O. S. 205.
[156] Günther a. a. O., sowie Dr. Jacobssohn a. a. O. S. 36.
[157] a. a. O. S. 129.
[158] a. a. O. S. 36.

besonders des letzteren, ist für Betriebe mit Wohlfahrtseinrichtungen auch dadurch gegeben, daß die Chancen auf Erfolg im Streikfalle wegen der großen Zahl der Streikbrecher, die sich hauptsächlich aus Arbeitern, die im Genusse verschiedener „Wohlfahrtsverhältnisse" sind, rekrutieren, sehr gering sind. Ist die Möglichkeit gegeben, den Produktionsprozeß an den wichtigsten Punkten in kleinem Umfange fortzusetzen, so kann man kaum auf Nachgeben seitens des Arbeitgebers rechnen. Einen Fall haben wir gelegentlich des großen Bergarbeiterstreikes im Ruhrgebiet erlebt. „Tatsache ist jedenfalls," schreibt Günther[159], „daß auch während des Generalstreikes sich über 60 000 Arbeitswillige fanden. Laut sicheren Nachrichten rekrutierten sich diese in der Hauptsache aus Zechenwohnungsmietern. Ich lese: Immerhin haben die Zechenwohnungen den Zechen während des Streiks einen beträchtlichen Stamm weiterarbeitender Elemente gesichert, so daß die Koksöfen nicht zu erlöschen brauchen, die Strecken nur in verhältnismäßig geringerem Maße zu Bruch gingen usw." Das fiel neben dem Geldmangel sehr schwer in die Wagschale . . .; die Gefahr des Ersaufens der Zechen aber, des Zusammenbruchs von Strecken und Erkaltens der Koksöfen mußte die Chancen sehr ändern; waren diese Momente nicht gegeben, so konnten die Arbeitgeber mit voller Ruhe abwarten. In Wirklichkeit hat die Gefahr nur für wenige Betriebe bestanden; für die Mehrzahl war dies dank des Fortarbeitens zahlreicher an den Betrieb gebundener Arbeiter nicht der Fall. So haben denn in der Tat die Werkswohnungen außerordentlich viel zur Niederlage der Arbeiter beigetragen . . ."

Auf die anderen Arten der Wohlfahrtseinrichtungen übergehend, ist hier der Prämieneinrichtungen der Arbeitgeber zu gedenken. Wie die Dienstalterspramien wirken, bedarf kaum der weiteren Erörterung. Ein Arbeiter mit vorgeschrittenem Dienstalter wird stets versuchen, seine Lust sich einer Lohn- oder einer zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entstandenen Bewegung anzuschließen, überwinden; denn nicht einmal ein erfolgreicher Streik kann ihm den Verlust der erworbenen Rechte in der Regel aufwiegen, geschweige denn ihm größere Vorteile schaffen. Jedenfalls bleibt dies prinzipiell für den Arbeiter ein Rechenexempel für den einzelnen Fall. Die gleiche Wirkung können auch die Lohnzusätze und Produktionsprämien zeitigen. Der Vorgang ist derselbe, den wir in dem ersten Teile dieses Zusammenhanges auseinandersetzten. Die Wirkung knüpft hauptsächlich an die Bestimmung an, daß der Ausscheidende seine erworbenen Ansprüche verliert. Bernstein konstituiert die Möglichkeit einer koalitionshemmenden Ten-

[159] a. a. O. S. 132.

denz durch das Prämienwesen folgendermaßen: „Die besten Arbeiter sehen deutlich ein, daß der Erfolg einer Arbeiterorganisation die Verringerung ihrer Löhne im Interesse der Löhne der schlechten Arbeiter bedeuteten, und waren daher selbstverständlich nicht zum Anschluß an die Organisation zu bewegen[160].“ Hiebei mag auch der Umstand, daß die Beteiligung an Lohnbewegungen und der Beitritt zu einem Gewerkverein vielfach ausdrücklich mit Verlust der Prämien bedroht wird, eine Rolle spielen. „Am ungünstigsten hat es gewirkt,“ schreibt Schmoller[161], „daß einzelne Arbeitgeber sie (die Prämie) benutzten, um ihre Leute von den Gewerkvereinen abzuhalten oder um eine allgemeine Lohnerhöhung zu hindern.“

Was die Gewinnbeteiligung anlangt, so ist neues kaum hinzuzufügen. Wir sahen, daß die Mehrzahl der Statuten das Koalitions- und Streikrecht formell verbieten. Auch die Bedrohung mit Ausschließung der ganzen Arbeiterschaft oder der ganzen Werkabteilung von der Gewinnbeteiligung, im Falle eines teilweisen Streiks, kann imstande sein, bei hochentwickeltem Solidaritätsgefühl der Arbeitgeber zu einer praktischen Ausschaltung der Koalitionsfreiheit und des Streikrechtes der Arbeiter führen. „Nun wird sich mancher Arbeiter hüten einen Streik zu inszenieren, in dessen Verlauf auch unbeteiligte Kameraden einer wenigstens zeitweiligen Kündigung, mit der aber doch Räumung der Wohnung, Verlust der Ansprüche auf Kassenbeiträge, Dividenden, Prämien usw. verbunden sein mag, ausgesetzt sind[162].“

In bezug auf die Konsumanstalten ist in diesem Zusammenhange die schon hervorgehobene Frage der Lohnkompensation von Wichtigkeit. Sie bestand darin, daß die Arbeitgeber im Falle des Ausscheidens den ganzen Betrag für die en gros angeschafften Lebensmittel für ihre Arbeiter auf einmal von dem noch rückständigen, d. h. fälligen, Lohne abziehen. Dadurch werden die Arbeiter vielfach in die Lage gesetzt, nicht weiterstreiken zu können. In einem Bericht der „Sozialen Praxis“ über den Bergarbeiterstreik im Ruhrgebiet heißt es: „Rigoros ist man freilich dadurch vorgegangen, daß man das Kartoffelgeld auf einmal abzog[163].“

d) Als eine vierte Tendenz der modernen Arbeitergesetzgebung haben wir das Streben nach Schutz der Arbeiter vor wirtschaftlicher Schädigung, resp. Ausbeutung im weiteren Sinne, seitens der Unternehmer kennen gelernt. Unter wirtschaftlicher Schädigung pflegt die Gesetzgebung in erster Linie die Schmälerung des wirtschaftlichen Erwerbes, resp. des

[160] Zitiert bei Günther a. a. O. S. 139.
[161] Grundriß der Volkswirtschaftslehre, Bd. II, S. 289.
[162] Günther a. a. O. S. 139
[163] Jahrg. 1905 S. 477, sowie Günther S. 138.

Lohnes durch ungesetzliche Lohnabzüge, willkürliche Strafverhängungen, Truckausbeutung, Lohneinbehaltungen und Lohnverwirkungen zu verstehen. Die Maßnahmen, die der Gesetzgeber, zur Verhütung solcher Mißbräuche getroffen hat, haben wir gleich bei Begründung und Ausführung dieser Tendenz angeführt.

Diese Tendenz der Gesetzgebung ist durch verschiedenartige Momente verursacht. Zuerst durch die Freiheit der Person des Arbeiters, aus welcher logischerweise auch die freie Lohnverwendung resultiert. (Vorwiegend kommt in dieser Richtung § 117 der GO. in Betracht.) Zweitens durch die soziale Bedeutung des Lohnes für den Arbeiter überhaupt. Dieser Zusammenhang erfordert den Schutz des Arbeiters vor ungesetzlichen Übergriffen als eine Aufgabe der Rechts- oder Sozialordnung.

Nun untersuchen wir, wie sich die Wohlfahrtseinrichtungen der geschilderten Art tatsächlich zu diesen Bestrebungen der Gesetzgebung verhalten. Was die freie Verwendung des Lohnes anlangt, so findet eine fakultative Einschränkung dieses Rechtes durch Gesetz insofern statt, als bestimmte Abzüge vom Lohne zum Zwecke von Einrichtungen für das Wohl des Arbeiters und seiner Angehörigen gestattet sind. In welchem Maße wird nun dieser Verfügung des Gesetzes durch die Wohlfahrtseinrichtungen entsprochen?

Bei dieser Erwägung kommen zunächst die Unterstützungskassen aller Art in Betracht. Hier ist auf die bekannte Tatsache hinzuweisen, daß nicht alle Arbeiter, von deren Lohn Abzüge gemacht werden, in Genuß einer Unterstützung oder einer Pension gelangen. Nach einer Zusammenstellung der Zu- und Abnahme der Mitglieder der Kruppschen Pensionskasse für die Periode von 1894—1901, also für sieben Jahre, sollen über 31 000 Mitglieder ausgeschieden sein, deren Beiträge an die Kasse statutengemäß verfallen sind[164]. Damit berühren wir die Frage nach der gesetzlichen Natur der Bestimmung über den Beitragsverfall. Die gerichtliche Praxis in Deutschland hat bis heute dahin entschieden, daß sie den Beitragsverfall als gesetzlich anerkennt. Der Grund hierzu liegt, wie einer Urteilsbegründung des Mainzer Gewerbegerichtes zu entnehmen ist, darin, daß der Beitragsverfall, „im Interesse der Lebensfähigkeit der Einrichtung vielleicht eine unentbehrliche Bestimmung[165]“, derselben darstellt.

Nun hat Günther den Versuch gemacht, auf Grund der Kassenjahresrechnungen der Kruppschen Kasse wenigstens für dieselbe allein die Notwendigkeit des Beitragsverfalls für ihre

[164] Günther a. a. O. S. 145.
[165] Baum, Handbuch der Gewerbegerichte S. 197, sowie Günther S. 144.

Lebensfähigkeit als unzutreffend zu beweisen. Er stellt fest, daß die genannte Kasse beträchtliche Überschüsse über die Beträge der gezahlten Pensionen aufweise, und, was hier noch wichtiger erscheint, daß sich diese Überschüsse nicht nur aus dem ganzen Einnahmebudget der Kasse ergeben, sondern auch nach den Einnahmen ohne Arbeitgeberbeiträge, d. h. also aus dem Betrage der Einnahmen von Arbeiterbeiträgen, Zinsen, verfallenen Lehrlingslöhnen und nicht erhobenen Rabattbeträgen.

Die Überschüsse belaufen sich wie folgt:

1895	Mk. 40 371.—	1899	Mk. 335 097.—
1896	Mk. 136 448.—	1900	Mk. 268 726.—
1897	Mk. 279 068.—	1901	Mk. 111 977.—

Nach dieser Zusammenstellung gewinnt man den Eindruck, daß die Arbeiter erheblich mehr leisten, als ihnen in Form eines Wohlfahrtsverhältnisses geboten wird. Allerdings versuchen neuerdings eine von der Firma Krupp herausgegebene Schrift „Zum Streit um die Werkspensionskassen" und die schon zitierte Schrift Dr. Jacobssohns (a. a. O. S. 49 ff.), die angeführten Ziffern dahin zu korrigieren, resp. diese als entstellt zu bezeichnen, indem sie den Einwand erheben, daß „unter den Arbeitermitteln alle Kapitalzinsen angeführt würden, obwohl das Vermögen der Kasse zum größeren Teile aus den Leistungen der Firma entstanden ist". Im übrigen sucht die letztgenannte Schrift den Beitragsverfall ausgeschiedener Kassenmitglieder aus versicherungstechnischen Gründen zu rechtfertigen, indem sie sich im wesentlichen an die Ausführung des Herrn von Heyl im Reichstage 1903 anlehnen, „daß keine Invalidenkasse ohne große Kapitaldeckung und große Reserven bestehen kann", und an seine Erwägung, „daß die Einführung der Beitragserstattung bei den Werkspensionskassen eine viel größere Beitragserhöhung oder Rentenherabsetzung erfordern würde, als bei der reichsgesetzlichen Versicherung".

Wir wollen uns hier über den Streit, ob für diesen besonderen Fall der Kruppschen Kasse der Beitragsverfall eine Lebensfrage bildet oder nicht, hinwegsetzen, da ja, wie die Verhältnisse auch liegen, hierdurch keine prinzipielle Entscheidung in dieser Frage erzielt werden kann. Wir heben jedoch hervor, daß, mag auch Günther in bezug auf den vorliegenden Fall nicht voll und ganz recht haben, damit noch lange nicht die Notwendigkeit und Billigkeit des Beitragsverfalls bewiesen ist. Gerade für die größeren und solideren Pensionskassen kann der Beitragsverfall keine Lebensbedingung der Kasse bilden und zwar aus dem Grunde, daß der Betrag der verfallenen Beiträge keine ansehnliche Höhe erreichen kann und die zurückerstatteten Beiträge im Verhältnis zu den gesamten Ein-

nahmen und zum Vermögen kaum einen gewichtigen Prozentsatz darstellen; denn gerade derartige Betriebe wissen durch allerhand andere Wohlfahrtseinrichtungen eine gewisse Ständigkeit im Arbeitsverhältnis ihrer Arbeiter herbeizuführen. Noch weniger aber haben solche Betriebe eine größere Beweglichkeit im Arbeitsverhältnis zu befürchten, als sie ja zugleich den Anspruch erheben, die günstigsten Arbeits- und Lohnbedingungen für ihre Arbeiter zu gewähren [166]. Es leuchtet also ein, daß der Beitragsverfall auch vom Standpunkte der Versicherungstechnik kaum eine unumgängliche Notwendigkeit bilden kann. Wir sind aber durchaus nicht der Ansicht, daß ein Unrecht durch irgend einen Grund, geschweige denn einen versicherungstechnischen gerechtfertigt werden kann. Denn die Versicherungstechnik setzt sich durchaus nicht ganz aus festen und unveränderlichen Elementen zusammen, sondern zum Teile auch aus im menschlichen Ermessen liegenden Größen und Grundsätzen, was die Möglichkeit nicht ausschließt, auch dem Grundsatze der Billigkeit seine Berechtigung zuzugestehen.

Wie auch die Frage nach der gesetzlichen Stellung des Beitragsverfalls entschieden werden mag, es bleibt eine Tatsache, daß bei dem jetzigen Stande der Regelung dieser Frage vielfach eine wirtschaftliche Schädigung bezw. Schmälerung des Lohnes des Arbeiters, der Grundintention der Gesetzgebung entgegen, durch die Werkspensionskassen tatsächlich stattfindet. Ziehen wir aber den Zweck der Bestimmung des § 117 der GO. in Betracht, die darauf hinausläuft, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu entziehen, sich Nebenvorteile durch die Lohnzahlung zu verschaffen, so tritt der volle Widerspruch dieser tatsächlichen Lage mit dem klaren Bestreben der Gesetzgebung offen zu Tage; denn „von den Pensionskassen der bewußten Art gilt zum mindesten, daß sie dem Unternehmer Nebenvorteile verschaffen; tatsächlich erweisen sie sich für ihn als weit ersprießlicher als etwa das Trucksystem“ [167]. Damit ist aber auch die Frage, inwiefern die bestehenden Pensionskassen dem Geiste der GO. entsprechen, beantwortet. Anderseits kommt man unter den erwähnten Voraussetzungen zu dem logischen Schlusse, daß die Werkspensionskassen dem Willen des Gesetzgebers, den Lohn des Arbeiters sicherzustellen, entgegenwirken, resp. faktisch aufheben. Wir pflichten Dr. Flesch bei, wenn er in bezug auf eine derart organisierte Pensionskasse zu dem Schlusse kommt, daß sie „keine Einrichtung im Sinne des § 117 GO. und keine Arbeiterwohlfahrts-

---

[166] Jacobssohn a. a. O. S. 22. „. . . die Kruppsche Gußstahlfabrik sich durch besonders hohe Löhne auszeichnet.“

[167] Günther a. a. O. S. 146.

einrichtung im sozial-politischen und wissenschaftlichen Sinne“ [168] darstellt.

Hier erscheint es am Platze, auch die wirtschaftliche Unsicherheit der privaten Pensionskassen in Betracht zu ziehen. Da das Kassen- und Unternehmungsvermögen nicht immer getrennt sind, so kann ein eventueller Zusammenbruch der betreffenden Firma auch den Bankerott der Pensionskasse nach sich ziehen. Der Maßregeln der französischen Gesetzgebung zur Abhilfe solcher Mißstände und Härten für die Arbeiter haben wir an der betreffenden Stelle Erwähnung getan. Die reichsdeutsche Rechtslage dagegen hat in dieser Beziehung bisher noch viel zu wünschen übrig gelassen. Wiederholt sind Fälle vorgekommen, in denen einerseits die Sicherheit und anderseits die ganze Zweckbestimmung der Lohnabzüge in Frage gestellt war. „Es kam in einer Glashütte (bei Friedrichsthal im Saargebiet) der Fall vor,“ teilt Günther [169] mit, daß eine der selbständigen Abteilungen der Fabrik aus wirtschaftlichen Gründen einging. Dasselbe war im Statut nicht vorgesehen und so wurde den Arbeitern, die ihre Einlage zurückforderten, bedeutet, darauf hätten sie kein Recht. Sie wurden nun größtenteils in andere Fabrikationszweige derselben Firma übernommen, aber zu teilweise geringerem Lohn; die aber, die austraten — die neue Arbeit sagte nicht allen zu —, hatten keinen Rechtsanspruch auf Rückzahlung, sie konnten sich die Rente im besten Fall durch Zahlung auch der Werksbeiträge und der Versicherungsmarken sichern.“ Jedenfalls bleibt kein Zweifel, daß durch solche und ähnliche Unsicherheit eine praktische Aufhebung der schon hervorgehobenen Vorschrift der GO. herbeigeführt wird, daß nämlich Lohnabzüge bezw. -verwendungen nur für Anstalten, die dem Arbeiter nützen, stattfinden dürfen [170].

Durch den fraglichen Beitragsverfall kann auch eine faktische Umgehung des § 119a der GO., nach den Lohneinbehaltungen über den durchschnittlichen Wochenlohn zum Zwecke des Schadenersatzes und der Konventionalstrafe wegen Kontraktbruches unzulässig sind, gegeben sein. Wir denken dabei an den Verlust der seitens des Arbeiters geleisteten Beiträge. Es muß hierbei noch betont werden, daß vielfach ordnungsmäßiges und unordnungsmäßiges Ausscheiden ziemlich gleich behandelt wird. Interessant ist in dieser Hinsicht das Statut des Hörder Bergwerks- und Hüttenvereins, nach welchem Lohnabzüge nicht nur von unrechtmäßig, sondern auch von rechtmäßig Ausgeschiedenen

[168] Handbuch der Hygiene S. 62.
[169] a. a. O. S. 147.
[170] Günther a. a. O. S. 127.

in der Höhe der noch rückständigen Beiträge zugelassen werden. Der Arbeiter zahlt also noch zu einer Zeit, wo infolge des Ausfalls jede Rentenmöglichkeit für ihn ausgeschlossen ist[171]. Da diese Beiträge gegebenenfalls weit die Höhe des durchschnittlichen Wochenlohnes übersteigen können, so liegt die tatsächliche Umgehung der betreffenden Bestimmung klar auf der Hand.

Auch bei Werkmietswohnungen sind Lohneinbehaltungen nicht ausgeschlossen. Wir erinnern an diejenigen Bestimmungen einiger Firmen, die den Mietzins auch nach dem Austritte aus den Diensten und nach dem Auszuge aus der Wohnung für die laufende längere Kündigungsfrist erheben. Die Magdeburger Bergwerks-Aktiengesellschaft schreibt sogar im Falle ordnungsmäßigen Austritts vor der Beendigung der Mietperiode vor, daß der Zins bis zu deren Ende zu berechnen und auf einmal abzuziehen sei. Ähnliche Bestimmungen enthalten auch die Statuten anderer Firmen. Hierzu schreibt Günther (a. a. O. S. 149): „Hier handelt es sich um Lohneinbehaltungen, die überhaupt ungesetzlicher Natur sind. Folgende Alternative besteht hier: Entweder der Arbeitsvertrag ist kurzfristig gedacht, und dann ist die Lohneinbehaltung gesetzwidrig, weil von Kontraktbruch keine Rede ist, oder der Arbeiter ist an einen mehrmonatlichen Kontrakt gebunden, und dann besteht die Ungleichheit der Kündigungsfristen entgegen dem § 122 GO."

An letzter Stelle wollen wir die Lohnaufbesserungssysteme betrachten. Wir sind hier an einem Punkte angelangt, wo zwischen Lohn- und Wohlfahrtsverhältnis vielfach schwer zu unterscheiden ist. Wir haben die Gewinnbeteiligung und die Produktionsprämien im Auge. Ob diese und inwieweit sie Wohlfahrtseinrichtungen sind, wissen wir schon. Es ist hier nur wichtig hervorzuheben, daß in deren Grund eine Mehrleistung stets zu liegen pflegt. Diese Mehrleistung hat auf dem Boden des freien Arbeitsvertrages ihren natürlichen Wirtschaftsausdruck in einem größeren oder dem „Mehrlohn". Da aber nicht alle Arbeitgeber diese Mehrleistung immer in einem entsprechenden Lohnsatze der Form nach zu entgelten pflegen, so wählen sie das Mittel derWohlfahrtseinrichtung in Form von Lohnzusätzen, Gewinnbeteiligung, oder einer Produktionsprämie. Aber gerade diese Formen der Entlohnung geben in ihrer üblichen Ausgestaltung vielfach Anlaß zu tatsächlichen Lohneinbehaltungen, sowie zur Schmälerung des Verdienstes des Arbeiters, entgegen der Grundtendenz der modernen Arbeitergesetzgebung. Es genügt uns, an die Bestimmungen, die den Verfall der Gewinnanteile resp. der Prämie im Falle

[171] Derselbe a. a. O. S. 148.

des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienste der Firma bedingen, zu erinnern.

Allerdings haben sich in den letzten Jahren auch einige Rechtsentscheidungen in bezug auf die Prämien der Ansicht angeschlossen, daß sie ihrer rechtlichen Natur nach als Lohn zu betrachten sind, infolgedessen auch deren Einbehaltung ungesetzlicher Natur sein kann. So entschied das Dortmunder Gewerbegericht gelegentlich eines Falles, in dem ein Arbeiter wegen einbehaltener Produktionsprämie klagte: „Die Bestimmung der Arbeitsordnung, wonach solche Prämien nur zur Auszahlung kommen, wenn der Arbeiter bis zu einem gewissen Zeitpunkt in dem Arbeitsverhältnis verbleibt, ist rechtsungültig.“ Der Entscheidung des Gewerbegerichtes hat auch das Dortmunder Landgericht beigepflichtet, indem es u. a. ausführte: „. . . An jener rechtlichen Natur der einbehaltenen Beträge wird selbstredend dadurch nichts geändert, daß die Beklagte dieselben ihrerseits als Prämie bezeichnet. Die Entziehung bezw. Nichtzahlung der in Frage stehenden Beträge bedeutet einen Vermögensanteil für den Kläger, welcher rechtlich nur unter den Begriff der Konventionalstrafe sich subsumieren ließe [172].“

Kurz ist nur hier auch der Umgehung des Truckverbots zu gedenken. An eine faktische Umgehung desselben zu denken, gibt an erster Stelle der Verfall des Dividendenanteiles ausgeschiedener Mitglieder bei den Konsumvereinen Anlaß; denn, wie bekannt, werden die Waren in der Regel von den letzteren zu einem höheren Preise, als den der Selbstkosten abgegeben. Auch manche Mietswohnungsstatuten sind nicht frei von Vorwürfen in dieser Richtung. Hier ist die Bestimmung anzuführen, nach der im Falle des Ausscheidens des Arbeiters aus der Arbeit vor Ablauf der einmonatlichen bis einvierteljährlichen Mietsperiode, trotzdem es ordnungsmäßig erfolgt ist, der Mietzins bis zum Ende jener Periode zu zahlen ist. Hier kann trotz des niedrigen Mietzinses an sich, falls der Arbeiter vielleicht für Monate Mietzins zahlen muß, ohne die Wohnung länger als Wochen zu bewohnen, ein Fall gegeben sein, bei welchem der Mietzins bei weitem den der ortsüblichen übersteigt, was allerdings der Bestimmung des § 115 GO., das dem Truckverbot gilt, zuwiderhandelt [173].

In einem anderen Zusammenhange haben wir der Möglichkeit einer wirtschaftlichen Benachteiligung mittels willkürlicher Entziehung der eventuellen Wohlfahrtsbezüge Erwähnung getan. Hier ist nur noch wenig hinzuzufügen; denn manche Erscheinungsformen dieser Strafverhängung haben wir bei der Erwägung der Möglichkeit von Lohneinbehaltung und

[172] Zitiert bei Günther a. a. O. S. 148 f.
[173] Günther a. a. O. S. 151.

Lohnverwirkung bei den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber mitbesprochen. Eine Entlassung aus „disziplinarem“ Grunde, die faktisch in den Händen der Arbeitgeber liegt und vielfach noch vorkommt, bringt in der Regel den Verlust der geleisteten Kassenbeiträge, gutgeschriebenen Gewinnanteile, Dividenden, erarbeiteten Prämien usw., die einen ansehnlichen Betrag ausmachen, mit sich.

e) An letzter Stelle versuchen wir das Verhalten der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zu der Freiheit des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses klarzustellen. Wir werden hauptsächlich das private Leben des Arbeiters und seine politische Freiheit, bezw. das Recht der freien politischen Wahl vor Augen haben müssen.

Wir wollen sehen, inwieweit eine tatsächliche Ausschaltung der erwähnten Freiheiten des Arbeiters, die durch die heutige Rechtsordnung begründet und durch verschiedene Gesetzesvorschriften in Gewerbeordnung und Strafgesetzbuch gewährleistet sind, stattfindet.

In dieser Richtung der Erwägung ist zuerst ganz allgemein hervorzuheben, daß die Arbeitgeber, die sich eine solche Wohlfahrtsfürsorge für ihre Arbeiter angelegen sein lassen, in der Regel es für eine Pflicht halten, daß sich ihre Arbeiter jeden Eingriff in ihre Freiheit außerhalb des Arbeitsverhältnisses zugunsten der Autorität des Arbeitgebers gefallen lassen müssen. A. v. Brandt, ein Verfechter der speziell im Saargebiet ausgebildeten Wohlfahrtspolitik, begründet dieses Recht des Arbeitgebers durch den folgenden Gedankengang [174]:

„Wenn der Arbeitgeber nun aber sich das Wohl seiner Leute in Beziehungen angelegen sein läßt, welche mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhange stehen, so kann er Anspruch darauf machen, daß seine Autorität auch außerhalb des Betriebes geachtet wird.“

Worin diese Achtung der Unternehmerautorität zum Ausdruck kommt, wird im Laufe der folgenden Ausführung klar werden. Hier kann uns dieser bloße Wunsch an sich nicht interessieren. Die Aufgabe, die vor uns steht, lautet ganz einfach: Inwieweit ergibt sich durch die Zusammenhänge der Wohlfahrtseinrichtungen eine Stärkung der Autorität des Arbeitgebers, die auf eine vollständige Absorbierung der Freiheit des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses hinausgeht.

Der Tatbestand dieser Frage muß hier zuerst festgestellt werden, und zwar ohne eine Erwägung der anderen Frage nach den positiven oder negativen Konsequenzen dieser Sachlage, sondern vielmehr davon ausgehend, daß es sich bei der

[174] a. a. O. S. 141.

heutigen Betriebsentwicklung nicht mehr um eine Stärkung der Autorität des einzelnen Arbeitgebers handeln kann, sondern um die der Werkleitungen, resp. der unteren Beamten, als den vermittelnden Gliedern innerhalb der heutigen Betriebshierarchie.

Zunächst wollen wir die Werkwohnungen betrachten. Es wurde an mehreren Stellen hervorgehoben und bewiesen, daß diese vielfach auf eine Vergrößerung der Abhängigkeit des Arbeiters hinzielen. Hier sei nur auf einige Tatsache hingewiesen, die ihre Rolle in bezug auf den hier hervorgehobenen Punkt näher illustrieren. „Ein mir aus den Kreisen der christlichen Gewerkschaften zugegangener Bericht," schreibt Günther[175], „enthält folgende Stelle: Bei dem Wahlprotest, betreffend Ältestenwahl 1901 auf Zeche Nordstern, wurde durch Zeugen festgestellt, daß der Hausverwalter den Leuten gedroht hat, daß sie, wenn sie den Zechenkandidaten nicht wählen, aus der Wohnung müßten, oder ihre Wohnungsmiete würde erhöht." Ein anderer ebenda angeführter Fall lautet: „Ich, Unterzeichneter, bin vom 1. Juli 1892 bis 31. Dezember 1904 ununterbrochen auf ‚Konsolidation' Schacht 1 als Hauer beschäftigt, habe 8 Jahre in der Zechenwohnung gewohnt und mir in dieser Zeit nichts zuschulden kommen lassen. Trotzdem wurde ich am 15. Dez. 1904 vom stellvertretenden Steiger durch einen Zettel in der Grube gekündigt ... Nunmehr machte ich noch ein Gesuch beim Herrn Direktor Oberschuir. ... Der Direktor meinte: Als alter Arbeiter müsse ich doch wissen, daß, wenn der oberste Brotherr aufgestellt sei, man diesen auch zu wählen habe ..." (!!)

„Durch das Mieten einer Werkswohnung ist nämlich der Arbeiter," schreibt Pieper[176], „in seiner persönlichen, in seiner Organisationsbestrebung sehr beschränkt." Eine weitere Stelle daselbst lautet: „Ebenso ist bekannt, daß die Zechen gerade bei den in den Kolonien Wohnenden ... sogar die Zeitungslektüre überwachen." Ähnlich schreibt Günther[176a]: „... die Ächtung bestimmter, mißliebiger Zeitungen ... ‚unter Bergrat Hilger im Saargebiet allgemein war." Im übrigen haben die beiden Prozesse Lehnen und Krämer ein diesbezüglich denkbar reichstes Material zu Tage gefördert. Im Prozeß Krämer wurde im besonderen festgestellt, daß auch die Ledigenheime und Schlafhäuser einen starken Handgriff zum politischen und religiösen Druck bieten[177].

Was speziell die freie politische Wahl des Arbeiters an-

---

[175] a. a. O. S. 152.
[176] a. a. O. S. 205.
[176a] a. a. O. S. 153.
[177] Daselbst 155 ff.

langt, so beeinträchtigen die Werkwohnungen und Schlafhäuser, ganz abgesehen von den Prämienhäusern, diese stark. „Leider kommt es aber immer wieder vor," schreibt Meininghaus[178], „daß auf das politische Leben der Arbeiter von seiten der Arbeitgeber ein jene beschwerender Druck ausgeübt wird, was besonders bei Wahlen deutlich hervortritt. Bei diesen ist es eine nicht ungewöhnliche Erscheinung, daß die Arbeiter von ihren Chefs förmlich gezwungen werden, demjenigen Kandidaten ihre Stimme zu geben, der dem Arbeitgeber genehm ist, indem Ungehorsam in dieser Hinsicht als Strafe sofortige Entlassung nach sich zieht." Ein solcher Druck ist von seiten der Arbeitgeber und Werkleitungen mit Werkwohnungen um so mehr zu erwarten, als die Abhängigkeit des Arbeiters hier besonders stark hervortritt. Denn der Arbeiter weiß ganz bestimmt, daß keine freie politische Wahl ihm so viel Vorteil bringen kann, als der Verlust der Arbeit und die eventuelle sofortige Exmittierung ihm Schaden zu bringen vermag. Aus diesem Grunde ist zum Teil auch die Abneigung gegen die Werkwohnungen zu erklären. „Sie (die Arbeiter) wollen nicht, was versucht wird, der politischen Ansicht des Arbeitgebers und Wohnungsherrn dienstbar gemacht werden. Daher ziehen mitunter selbst die besseren eine schlechte und teuere Privatwohnung der Fabrikwohnung vor[179]." Ähnlich sagt Pieper[180] bezüglich der Ruhrwohnungen: „Wo eine anständige Privatwohnung zu erschwinglichem Mietpreis zu haben ist, zieht die Mehrzahl diese vor."

Eine weitere Einschränkung der Freiheit des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses findet ihren Ausdruck in dem Verbote, ohne Genehmigung der Werkleitung einen Nebenerwerb zu betreiben. Solche Bestimmungen sind ziemlich allgemein. Hierzu kommt noch das Verbot dort frei einzukaufen, wo der Arbeiter will; oder Wirtshäuser zu besuchen, die der Werkleitung nicht genehm sind. „... Verbote treffen insbesondere die Hausierer, und es ist durchaus glaublich," schreibt Günther[181], „wie mir ein Zechendirektor bei Dortmund versicherte, daß bei diesen Verboten der Wunsch mitspricht, die Arbeiter vor unnützen Ausgaben zu schützen. Aber diese Darlegung vermag nicht die Tatsache aus der Welt zu schaffen, daß die gesetzlich gewährleistete Freiheit des Arbeiters als Konsumenten auf diese Weise aufgehoben wird."

Auch der Ausschluß aus der Wohnung von Familien-

---

[178] a. a. O. S. 13 f.
[179] Dr. Jäger a. a. O. S. 259 f.
[180] a. a. O. S. 206.
[181] a. a. O. S. 153 und daselbst weitere Belege hierzu.

angehörigen und das Verbot Verwandte zu beherbergen (mag dies auch mit Genehmigung der Fabrikleitung gestattet sein), sind in diesen Zusammenhang einzubeziehen; denn sie stellen an sich einen Eingriff in das private Leben des Arbeiters dar, der aber besonders starke Dimensionen annimmt, wenn Unterbeamten die Entscheidung überlassen ist, die „... nicht stets sachlich vorgenommen wird[182].“

Von den Prämienhäusern und Baudarlehen hier ausführlich zu sprechen, halten wir nach der obigen Darlegung für kaum nötig. Es sei nur folgendes zur Vervollständigung des Bildes aus dem Saargebiet angeführt: „Vor kurzem erfolgte auf den meisten Eisenhütten des Reviers — Burbach, Völklingen, Neunkirchen, Holberg, Dillingen — ein Anschlag, der die Arbeiter vor der Lektüre einer neuen Zeitung warnt. Die Art der Abfassung,“ schreibt Günther[183], „beweist, daß die Arbeitgeber es nicht nur für ihre Pflicht halten, auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses ihre Arbeiter zu überwachen, sondern vor allem, daß sie sich auch bewußt sind, die Macht dazu zu besitzen.“ —

In dieser Richtung der Ausdehnung des Einflusses der Arbeitgeber, auf das private und politische Leben des Arbeiters einzuwirken, sind auch die Pensionskassen und das ganze Unterstützungswesen der Arbeitgeber überhaupt best geeignet. Hiervon wird auch vielfach Gebrauch gemacht. Besonders reich an Material betreffs der Ausübung der freien politischen Wahl des Arbeiters sind die schon erwähnten Saarprozesse von Lehnen und Krämer. Es sei hier die folgende Stelle wiedergegeben[184]: „Bergmann Obri bezeugt unter nur teilweisem Widerspruch des Steigers Schmidt, der sich nicht mehr genau erinnern kann, folgendes: „Nach der Wahl sagte Hilfssteiger Schmidt: Sie haben Fuchs (Zentrum) gewählt. Ich sagte: das könne mir niemand beweisen. Schmidt sagte dann, Sie sind beobachtet worden, daß Sie den Prietzezettel in die Tasche steckten und hinter dem Isolierkasten einen anderen Zettel in das Kuvert taten. Na, ich habe ihnen auch dafür getan, daß Sie keinen Anspruch auf Unterstützung haben.“

Ein gewisses Interesse bietet an dieser Stelle auch das Kruppsche Statut, § 17: „Die eine Pension beziehenden Mitglieder und Witwen sind, falls sie außerhalb des Stadt- und Landkreises Essen wohnen, verpflichtet, dem Vorstand zu jeder Pensionszahlung ein Führungszeugnis einzusenden.“ Weiter sieht das Statut den Verlust der Ansprüche vor: „3. wenn eine Person einen unmoralischen Lebenswandel führt oder dem

[182] Derselbe a. a. O. S. 154.
[183] a. a. O. S. 155.
[184] a. a. O. S. 160.

Trunke ergeben ist; 4. wenn ein pensioniertes Mitglied anderweitige Beschäftigung, bei der es wenigstens 1 Mark täglich verdient, ohne Zustimmung des Kassenvorstandes annimmt.“ „Es ist unerfindlich,“ bemerkt hierzu Günther[185], „wie diese Bestimmungen mit dem § 134 Abs. 3 Satz 2 harmonieren sollen, der solche Vorschriften, wenn überhaupt, jedenfalls nur bei Bestehen eines Arbeiterausschusses zuläßt, der bei Krupp fehlt.“ Solche Bestimmungen, die das private Leben des Arbeiters und seine wirtschaftliche Selbstbestimmung zu beherrschen sich anmaßen, sind bei den Kassenstatuten keine Seltenheit. Wir haben derselben besonders in bezug auf das letztere früher Erwähnung getan. Wir gedenken des Rentenbezuges oder der Forterhaltung der erworbenen Ansprüche nach dem Ausscheiden, was von der Bedingung abhängt, bei wem der Arbeiter neue Arbeit aufnimmt; ferner an ein Wirken des Arbeiters gegen die Interessen seiner Firma, wie es oftmals vieldeutig heißt; endlich der „guten Führung in und außer Dienst“ und dergleichen Bedingungen mehr, die sich eng mit der außerdienstlichen Freiheit des Arbeiters befassen, ja sie direkt im Sinne des Arbeitgebers zu beeinflussen suchen. Letzteres ist um so mehr der Fall, je größer die Beiträge der Arbeitgeber zu den Kassen sind. Sie glauben dann, daß dadurch für sie ein großes Recht auf Beeinflussung des privaten Lebens des Arbeiters erwächst. Es sind Fälle vorgekommen, in denen die Arbeitgeber bekannt gegeben haben, daß sie die Beiträge zu den Kassen erhöhen in der Hoffnung, daß die Arbeiter sich von den Hetzern fernhalten werden. Ein solcher Fall liegt mit der Wurmrevierkasse vor[186].

Dieselbe Wirkung auf das private Leben und die politische Selbstbestimmung erzielen die Arbeitgeber mittels der verschiedenen Modifikationen der Lohnzahlung, die wir in Form einer Wohlfahrtseinrichtung kennen gelernt haben. Diese Möglichkeit liegt hauptsächlich in dem Momente, daß die Berechtigung auf solche Wohlfahrtsbezüge nicht nur an objektive Merkmale geknüpft ist, sondern sie sind in der Regel nebenbei solche, die im freien Ermessen des Arbeitgebers oder der Werkleitung liegen. Als subjektive Merkmale gelten die schon hervorgehobenen Eigenschaften der „guten Führung“, „des Fleißes, der Tüchtigkeit, gewissenhafter Ausführung der übertragenen Arbeit“ und dergl. Es ist ohne weiteres klar, will der Arbeiter im Genuß seiner Mehrleistung oder des durch jahrelange Dienstzeit erworbenen Anspruches kommen, so muß er sich möglichst hüten, in Ungunst der Werkleitung zu kommen. Daß das auf Kosten der Freiheit außerhalb des Dienstverhältnisses vielfach

[185] a. a. O. S. 156.
[186] Günther a. a. O. S. 157.

geschieht, liegt nahe. Denn gerade diese Freiheit erlangt in der Art, in der sie betätigt wird, sozialwirtschaftliche Bedeutung auch für das Arbeitsverhältnis selbst. Wir denken an die freie politische und soziale Betätigung des Arbeiters, die mittelbar und unmittelbar auf die Besserung seiner sozialen Lage hinzielt. Daß vielfach unter der Benennung „gute Führung" die Zurückhaltung des Arbeiters von ähnlichen Unternehmungen anempfohlen, resp. mit solchen und ähnlichen Ausdrücken darauf angespielt wird, bedarf kaum eines besonderen Hinweises, nachdem wir schon in anderem Zusammenhange vielfach Gelegenheit hatten, mit Beispielen auf die Ausschaltung der Freiheit des Arbeiters in sozialwirtschaftlicher Beziehung hinzuweisen.

„Daß ferner eine Bevorzugung politisch gutgesinnter bei der Lohnzahlung nur möglich ist, wenn durch das Lohnsatzsystem feste Sätze ausgeschlossen werden," schreibt Günther[187], „liegt auf der Hand, daß jene Bevorzugung stattfindet, dafür spricht z. B. die zeugeneidliche Aussage des Bergmannes Koster: „Wo er gehört habe, daß Leute besonders hohe Löhne gehabt hätten, so seien das . . . immer solche gewesen, die sich für die liberale Partei betätigt hätten."

Ähnlichen Tendenzen folgen gewöhnlich auch die Dienstalterspräimien und Gewinnbeteiligung der Arbeitgeber. Mit der Steigerung des Dienstalters steigt, wie schon hervorgehoben, entsprechend die Abhängigkeit des Arbeiters. Daß man auch das private Leben und die politische Freiheit in diesem Zusammenhange nennen kann, dafür sprechen die Verhältnisse an der Saar, wo das Prämien- und Lohnzusatzwesen am ausgebildetsten sind, eine beredte Sprache[188].

Auch die Geschichte des Konsumvereinwesens gibt interessante Aufschlüsse in dieser Hinsicht. Wir erinnern an den scharfen Kampf der Konsumvereine der Arbeitgeber mit den sogenannten freien der Arbeiter. Die einzelnen Fälle können uns hier nicht interessieren, es genügt uns, auf den Zusammenhang dieses Kampfes mit dem Betreben, auf das private Leben des Arbeiters Einfluß seitens der Arbeitgeber zu gewinnen, hinzuweisen. Warum gäbe es sonst einen so erbitterten Kampf? Ein solcher Kampf ist in Frankreich zwischen dem sozialistischen Konsumverein und der aller Wahrscheinlichkeit nach auf kapitalistischer Grundlage beruhenden „Indépendante" ausgebrochen[189]. Nach einer Mitteilung der christlichen Gewerkschaft im Wurmrevier wurden einige Arbeiter des Eschweiler Bergwerkvereins, die sich mit dem Plane befaßten, einen selb-

---

[187] Günther a. a. O. S. 160.

[188] Günther a. a. O. S. 158: „An der Saar ist das ausgebildete Prämien- und Lohnzusatzwesen zu seinem Teile mit die Ursache der schon des öfteren geschilderten Zustände."

[189] Prévôt a. a. O. S. 270.

ständigen Konsumverein zu gründen[190], als das Gerücht der Grubenverwaltung zu Ohren kam, vor die Alternative gestellt: „Entweder den Plan von der Gründung des Arbeiterkonsumvereins fallen lassen oder wir haben keine Arbeit mehr für sie.“ Ebenda: „Diese Arbeiter wurden lange Zeit an Strafposten gehalten, wo sie bedeutend weniger verdienten.“

Nach diesem Exkurse auf das Gebiet der sozialen Tatsachen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber haben wir nach unserer Meinung völlige Einsicht in den Zusammenhang, in dem diese tatsächlich stehen, resp. wirken, erlangt. In der Schlußbetrachtung, die darauf zielen wird, einen Aufschluß über das Verhältnis von Vorteil und Nachteil für den Arbeiter zu gewinnen, wird uns diese Einsicht in das soziale Wesen derselben Einrichtungen de facto einfach eine unumgängliche Voraussetzung; denn dieselbe bildet den eigentlichen Schlüssel zur Beurteilung und Feststellung der sozialen Folgen und Tendenzen der Wohlfahrtseinrichtungen selbst.

---

[190] „Die Konsumanstalt der Zeche verlangt, wie es heißt, hohe Preise und ist auch sonst sehr unbeliebt.“ (Günther a. a. O. S. 158.)

III. Teil.

Die Konsequenzen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber.

Welche Folgen ergeben sich in wirtschaftlicher, sozialer und politischer Beziehung aus der durch die genannten Wohlfahrtseinrichtungen herbeigeführten Lage des Arbeiters? Die Beantwortung dieser Frage wird uns die Möglichkeit gewähren, über die Größe und die Bedeutung der Vorteile und Nachteile aus denselben einen Überblick zu bekommen.

An erster Stelle besprechen wir die sozialwirtschaftlichen Folgen aus den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber der angegebenen Art.

Als logische Ergänzung der schon hervorgehobenen Tatsache, daß die genannten Einrichtungen an den Betrieb bindend wirken, resultiert der Gedanke der wirtschaftlichen Sicherung des Arbeiters durch diese, als Vorteil für den Arbeiter. Das ist allerdings, insoweit eine vollständige Bindung anzunehmen ist, zuzugeben. Es ist aber Verschiedenes hier einzuwenden.

Erstens kommt in Betracht, daß einerseits nicht jede wirtschaftliche Sicherung sozialkritisch objektiv gutzuheißen, und anderseits, daß die Behauptung einer wirtschaftlichen Sicherung durch diese nicht immer als erwiesen anzusehen ist.

Zweitens ist in Erwägung zu ziehen, daß die wirtschaftliche Sicherung nicht stets im freien wohlwollenden Ermessen des Unternehmers gelegen ist, sondern daß sie von den wechselnden Einflüssen der wirtschaftlichen Konjunkturen, der wirtschaftlichen Entwicklung und ihrer Gesetze zum großen Teile abhängig zu sein pflegt.

Zum ersten Punkte ist noch zu bemerken, daß eine derartige wirtschaftliche Sicherung nur dann sozialpolitisch einwandfrei sein kann, wenn sie für den Arbeiter nicht die Möglichkeit ausschließt, seine sozialwirtschaftliche Lage innerhalb der ökonomischen Möglichkeit des betreffenden Produktionszweiges, der ganzen ökonomischen Entwicklung überhaupt fortwährend zu pflegen, seine soziale Stellung zu heben und seine

freie Person zur Geltung zu bringen. Ob aber die in Frage kommende wirtschaftliche Sicherung diesen Erfordernissen einer richtigen Sozialpolitik stets nachkommt, ist noch festzustellen.

Eine allgemeine Lösung dieser Frage haben wir in dem Kapitel über die sozialen Tatsachen der Wohlfahrtseinrichtungen zu geben versucht. Aus den angeführten Tatsachen trat aber mit Deutlichkeit hervor, daß dies in der Regel, man kann wohl sagen niemals, der Fall zu sein scheint. Im Gegenteil, diese wirtschaftliche Sicherung ist, insofern sie mit der Bindung des Arbeiters an den Betrieb zusammenfällt, als eine Reflexwirkung der Ausschaltung der hervorgehobenen Möglichkeit aufzufassen.

Eine Untersuchung über die Lohnhöhe und die sonstigen Arbeitsbedingungen der Betriebe mit entwickelten Wohlfahrtseinrichtungen vermag uns über diese Frage Aufschluß zu geben. Allerdings ist der Weg nicht ohne weiteres leicht. Erstens ist darauf Rücksicht zu nehmen, daß es nicht immer statthaft ist, die Nominallöhne zu vergleichen, und zweitens auf die gleich ins Auge fallende Schwierigkeit, die Reallöhne der verschiedenen Gegenden aus dem Nominallohne herauszugreifen. Hinzu kommt noch die Erwägung, daß die Lohnhöhe zum Teil auf Faktoren zurückzuführen ist, die in der wirtschaftlichen und technischen Vortrefflichkeit des Produktionsortes im Vollmaß gelegen sind. Kurz also, die Lohnhöhe ist das Produkt von so mannigfaltigen Ursachen, daß es schwer fällt, den Einfluß der veränderten Vertragsposition auf die Lohnhöhe mathematisch oder auch nur annähernd genau zu bestimmen. Hätten wir Betriebe mit und ohne solche Einrichtungen am gleichen Orte einander gegenüberzustellen, so würde die Aufgabe bedeutend leichter ausfallen. Das ist aber nicht der Fall. Es wurde der Tatsache Erwähnung getan, daß solche Einrichtungen sich meist an entlegenen Produktionsorten eingebürgert haben. Und es ist selten ein Betrieb an demselben Orte neben den anderen aufzufinden, der sich der Fürsorge für seine Arbeiter nicht angenommen hätte. Wie schon erwähnt, bildet die Wohnungsfürsorge in der Regel ein notwendiges Betriebsbedürfnis für entlegene Betriebe und deswegen pflegt sie eben allgemein zu sein. Da diese Allgemeinheit bestimmter Einrichtungen eines Gebietes auch die gleiche Wirkung in bezug auf die Vortragsposition des Arbeiters als Folge zu haben pflegt, so sind Vergleichsmöglichkeiten selten gegeben.

Aus dem dargelegten Grunde ist, wie ersichtlich, ein sicherer Aufschluß bezüglich der Wirkung der betreffenden Wohlfahrtseinrichtungen auf die Lohnverhältnisse der Arbeiter des in Frage kommenden Betriebes ohne langwierige Vorarbeiten auf diesem Wege schwer zu gewinnen. Eine Untersuchung muß

stets kontrollierend über Lohnhöhe und Profitrate, Lohnhöhe und Arbeitskonjunktur, und noch andere Momente, die bestimmend auf die Lohnhöhe einwirken, eingreifen.

Auf der Basis einer derart gestalteten Untersuchung hat Günther[1] den Beweis erbracht, daß im Saargebiete, wo, wie gesagt, die Wohlfahrtseinrichtungen am stärksten ausgebildet sind, die Löhne viel niedriger zu stehen pflegen, als z. B. im Ruhrgebiet, wo diese Wohlfahrtspolitik nicht dieselbe Ausbildung erfahren hat. In der Beweisführung stellt er fest, daß im Jahre 1900/01, während die Gewinnquote um 60 % gestiegen ist, der Lohn nur eine 2prozentige Erhöhung erfahren hat. Dies sind Tatsachen, die auf die Möglichkeit, eine künstliche Lohnpolitik durch die Wohlfahrtseinrichtungen zu betreiben, hinausgehen. Ähnliche Beweise sind auch aus hie und da gefallenen Äußerungen beteiligter Kreise zu entnehmen[2].

Über die bestehenden Verhältnisse bezüglich der anderen Bedingungen des Arbeitsvertrages, hauptsächlich aber der Arbeitsdauer und -zeit in Betrieben mit Wohlfahrtseinrichtungen haben wir gelegentlich der Erörterung des Verhaltens der in Frage stehenden Einrichtungen zu der unter c) angeführten Tendenz der modernen Arbeitergesetzgebung gesprochen. „Tatsache ist es," schreibt Günther[3], „daß in dem Betriebe mit der umfassendsten und großartigsten Wohlfahrtspflege, bei Krupp, die Überarbeit außerordentlich ausgedehnt ist. Man gibt dies zu, und laut dem Bericht eines Führers des christlichen Gewerkvereins, der selbst lange bei Krupp tätig war, beläuft sich diese Überarbeit auf mindestens 15 Stunden in der Woche. ‚Bei den meisten Arbeitern sind die Überstunden sehr unbeliebt,' heißt es weiter."

Nicht besser steht es, wie gesehen, mit der Wahrung der freien Persönlichkeit des Arbeiters in derartigen Betrieben.

Kurz also, die wirtschaftliche Sicherung von der hier gesprochen wird, ist erweislich an Bedingungen und Opfer seitens des Arbeiters geknüpft, die von keinem sozialen Vorteil aufzuwiegen und zurechtfertigen sind; denn sie sind notwendigerweise sozialer Natur überhaupt für die richtige Ausgestaltung der sozialen Verhältnisse der Arbeiter.

Anderseits ist die behauptete wirtschaftliche Sicherung durch die Wohlfahrtseinrichtungen durchaus nicht stets erwiesen. Im Gegenteile, es scheint uns eine Steigerung der wirtschaftlichen Unsicherheit durch sie als in deren Natur liegend, vielfach gegeben zu sein. Für diese Erwägung kommen einige klar zu Tage liegende Momente in Betracht. Zuerst ist auf

---

[1] a. a. O. S. 175 ff.
[2] In den ersten Kapiteln haben wir einige davon angeführt.
[3] a. a. O. S. 171 f.

eine Steigerung der Unsicherheit der wirtschaftlichen Existenz durch die Vergrößerung der Reibungsfläche durch die genannten Einrichtungen logisch zu schließen. Es können leichter Differenzen entstehen, die die Entlassung, oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses überhaupt, zur Folge haben können. Solche Vorkommnisse sind durchaus nicht vereinzelt.

In einem preußischen Gewerbeinspektionsbericht von 1897, heißt es[4]: „... Klagen über den Verlust der Ansprüche an die Werkspensionskasse beim Wechsel der Arbeitsstelle sind auch im Berichtsjahre wieder laut geworden. Kurz nacheinander beschwerten sich beim Gewerbeinspektor zu Beuthen drei Leute, von denen zwei über 17 Jahre auf einer Hütte treue Dienste geleistet hatten, darüber, daß ihnen die Arbeit gekündigt worden sei, weil sie ihre der Verwaltung gehörige Wohnung, die sie über 9 Jahre bewohnten, aufgeben wollten, da sie ihnen wegen ihrer zahlreichen Familie im Laufe der Zeit zu klein geworden sei. Den Bitten um Überweisung einer größeren Wohnung konnte oder wollte man nicht Gehör geben."

Es sei nur noch ein Fall von Einbehaltung von Lohn zum Zwecke ökonomischer Lohnregulierung angeführt:

„Auf Schacht Wilhelm der Zeche „Fluto" behauptet der Untersuchungskommission gegenüber ein Hauer Lehnert, seiner Kameradschaft seien Mk. 180.— Lohn einbehalten worden. Als er den auf ihn fallenden Betrag von Mk. 27.20 eingefordert habe, seien Differenzen entstanden, die schließlich seine Entlassung herbeigeführt hätten[5]."

Wir müssen in diesem Zusammenhang auch des Umstandes gedenken, daß gerade Pensionskassen der bewußten Art und Dienstalterspräimien bei den Arbeitgebern zum Mißbrauche der Entlassung ihrer Arbeiter in vorgeschrittenem Dienstalter verleitend wirken können, was einer Steigerung der wirtschaftlichen Unsicherheit durch die genannten Einrichtungen, besonders für alte Arbeiter, gleichkommt. „Ich habe selbst Einblick in ein Dokument getan," schreibt Günther[6], „in dem ein Arbeitgeber in Landsberg a. W. seine Unterbeamten anweist, diejenigen Arbeiter zu bezeichnen, die, an der Schwelle des pensionsberechtigten Dienstalters stehend, sich einer Pension unwürdig erwiesen; denselben müsse dauernd oder zeitweilig gekündigt werden." Ähnliche Wirkung kann auch das Prämienwesen zeitigen. „Die Werksleitungen können zu leicht verleitet werden, bei notwendig werdender Einschränkung des Betriebes die Dienstälteren und namentlich die gleichzeitig le-

[4] Reichsausgabe S. 194, sowie Günther a. a. O.
[5] Günther a. a. O. S. 174.
[6] a. a. O. S. 171.

bensalten Leute zu entlassen. Es wird dies um so eher eintreten, wenn die Persönlichkeit, welche das Prämiensystem eingeführt hatte, nicht mehr an der Spitze des Unternehmers steht[7].“

An zweiter Stelle wurde erwogen, daß die wirtschaftliche Sicherung durchaus nicht stets im wohlwollenden Ermessen des Arbeitgebers gelegen ist. Im Gegenteil, sie kann nur durch den normalen Gang des wirtschaftlichen Lebens verbürgt werden. Gegen die wirtschaftlich notwendigerweise auftretenden Betriebseinstellungen kann der gute Wille des Arbeitgebers auf die Dauer kaum etwas Bedeutendes ausrichten. Die wirtschaftliche Chronik weist auf Fälle bei Betrieben mit solchen Einrichtungen hin, bei denen aus Betriebseinstellungsgründen massenhafte Entlassungen vorgenommen wurden, wobei gleichzeitig auch die Wohnung gekündigt worden ist, so im Jahre 1902 in einer Meldung aus Dortmund an die „Soziale Praxis“[8]: „... Einzelne Zechen geben bekannt, daß der Betrieb ab 1. April auf $^1/_3$ beschränkt werden wird, wobei die Schicht des Tagesarbeiters eine Verlängerung auf 10 Stunden erfährt. Zahlreiche Zechen kündigten gleichzeitig zum 1. April den Arbeitern die Wohnung.“ Da solche Betriebseinstellung in unserer Wirtschaftsordnung durchaus keine Seltenheit bilden, so sind die Fälle einer Verschärfung der Lage der Arbeiter durch die Wohlfahrtseinrichtungen dementsprechend häufiger. Daß hier eine große Verschärfung der Lage des Arbeiters gegen diejenige des Arbeiters in Betrieben o h n e Wohlfahrtseinrichtungen und speziell in solchen ohne Werkwohnungen stattfindet, bedarf kaum der Klarstellung. Diese Verschärfung liegt in dem Momente, daß der Arbeiter im Falle einer Betriebseinstellung, um seinen Lebensunterhalt weiter zu verdienen, selbst darauf dringt, abzuwandern, um neue Arbeitsgelegenheit zu suchen. Da er gezwungen ist, sein Weib und seine Kinder mitzunehmen, so steht er jedem Arbeitsverhältnis, das sich bietet, völlig passiv gegenüber; er kann nicht in der Lage sein, auf den ihm konvenierenden Arbeitsbedingungen zu bestehen[9].“

Weit noch bedenklicher gestaltet sich die Lage der Arbeiter im Falle des wirtschaftlichen Unterganges eines Betriebes mit Prämienhäusern resp. Bauvorschüssen. Die an sich sicher eingelegten Ersparnisse werden unter Umständen in einem Augenblicke wirtschaftlich unrealisierbar. Daraus erhellt, wie bedeutend tiefgreifender als bei den anderen Arbeitern die wirtschaftlichen Konjunkturen in diesem Falle sein können. Der

[7] Dr. Otto Dammer a. a. O. II, S. 373.
[8] a. a. O. 1901/2, S. 700.
[9] Günther a. a. O. S. 167.

Arbeiter hat hier nicht nur seine Arbeitsstellung zu verlieren, sondern er muß eventuell eine neue Wohnung suchen, er geht der Kassenbeiträge voll oder teilweise verlustig, sowie sonstiger durch langes Dienstalter erworbener Rechte etc.

Kurz also, aus unserer Ausführung geht hervor, daß die Förderung der wirtschaftlichen Sicherung durch die erwähnten Einrichtungen durchaus nicht stets gegeben ist, daß vielmehr manche Arten dieser Einrichtungen direkt zum Mißbrauche in der Entlassung der Arbeiter verleiten können, was die wirtschaftliche Existenz der älteren und gebrechlichen Arbeiter im höchsten Grade unsicher macht. Weiter stellen die durchgreifenden wirtschaftlichen Konjunkturen den in Wohlfahrtsverhältnisse verwickelten Arbeiter durchgängig schlechter, als den der Betriebe ohne solche Einrichtungen.

Einer kurzen Erwähnung bedarf hier noch die eine Steigerung der Unsicherheit der wirtschaftlichen Existenz des Arbeiters mit sich bringende Bekleidung der Vorstands- oder sonstigen Vertretungs- und Verwaltungsämter der Wohlfahrtseinrichtungen. Dieser Gefahr der Steigerung sind alle unabhängig von den Intentionen der Werkleitung ihr Amt im Verwaltungskörper der genannten Einrichtungen ausübenden Mitglieder stets ausgesetzt. Wir erinnern an die schon angeführte Eingabe der Saarbrücker Vereine, in der es heißt: „. . . Das Werk, dem der auf Grund solcher geheimer Wahl Gewählte angehört, ist jederzeit in der Lage, ihn an der Ausübung seiner Stellung als Knappschaftsältester zu verhindern, indem es ihn aus dem Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines Grundes entläßt."

„Das ehemalige Vorstandsmitglied der Kruppschen Krankenkasse," teilt Düwell in seiner Schrift „Wohlfahrtspflege" 1903, mit, „der Dreher Finke, erzählte in einer öffentlichen Versammlung folgendes: „Ich war 19½ Jahre bei der Firma Krupp beschäftigt und habe mir nichts zuschulden kommen lassen, welches meine Entlassung rechtfertigt. Mein Hinauswurf erfolgte nur deshalb, weil ich der Firma Krupp im Kassenvorstand unbequem wurde. Für diese Behauptung liefere ich jederzeit Zeugen. Von Meistern und Beamten ist mir gesagt worden, ich möge mich vorsehen, meine Maßregelung werde beabsichtigt. Den äußeren Grund zu meiner Entlassung mußte eine zerbrochene Schraube an der Drehbank abgeben."

Nun wollen wir die Einwirkungen der Wohlfahrtseinrichtungen auch in sozialer Hinsicht betrachten.

„Kurz und gut, es herrschte jene Stimmung vor, in der man die Überzeugung hat: es muß etwas getan werden." So schildert Herkner die Zeit, die den Anfängen der Initiative privée der oberelsässischen Fabrikanten vorherging. In

diesem Sinne werden die genannten Einrichtungen als Friedensstifter im sozialen Leben hingestellt. Daß sie kraft ihrer inneren Gestaltung geeignet sind, ein Friedensverhältnis zu vermitteln, bedarf kaum eines besonderen Beweises; denn es liegt klar auf der Hand. Wichtig erscheint uns aber, die Vorteile und Nachteile hieraus für den Arbeiter kennen zu lernen sowie auf welche Momente sich dieser soziale Frieden hauptsächlich stützt und welche die wichtigsten sozialen Äußerungen dieses Zustandes sind.

Den ersten Teil dieser Frage sehen wir in dem schon geschilderten Einfluß der fraglichen Einrichtungen auf die Vertragsposition und die freie private und politische Person des Arbeiters beantwortet. Es bleibt hier noch übrig, die sozialen Konsequenzen der geschilderten Sachlage klarzustellen.

Sie knüpfen in der Hauptsache an die Tatsache an, daß die durch die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber herbeigeführte größere Abhängigkeit für den Arbeiter faktisch eine solche ist, die für die Zwischenglieder der Beamtenhierarchie durchgängig gilt. Das soziale Erziehungsniveau dieser Beamten zeichnet sich aber in der Regel, wie oft festgestellt, durch keine besondere soziale Höhe aus.

Die Folge davon ist, daß der Arbeiter, um jener Vorteile der Wohlfahrtseinrichtungen teilhaftig zu werden, sich hütet, irgendwelche Beschwerde gegen seine Vorgesetzten einzubringen, was auf eine systematisch gepflegte unbedingte Unterwürfigkeit des Arbeiters unter diese hinauskommt. „Am auffälligsten zeigen sich diese Konsequenzen in allen Fällen," schreibt Günther, „in denen die Arbeiter mit den Aufsichtsbehörden in Berührung treten. Während die süddeutschen Fabrikinspektoren im allgemeinen das Interesse und Verständnis der Arbeiter in Betriebsfragen nur rühmen können, ist in den Berichten der in den richtigen Wohlfahrtsbezirken, vor allem im Bergbau tätigen Beamten hiervon nichts zu lesen. Im Gegenteil. Der Berginspektionsbericht aus Süd-Beuthen lautet: „Die den Arbeitern sich so häufig bietende Gelegenheit, mit den Aufsichtsbeamten in persönliche Berührung zu kommen, wird nach wie vor sehr wenig benutzt, um Wünsche und Beschwerden anzubringen . . . (1903). Die Erklärung gilt in außerordentlich klarer und deutlicher Weise der Inspektionsbericht für Süd-Essen 1901: „Bei den Befahrungen werden Klagen und Beschwerden fast niemals angebracht; im Gegenteil ist vielfach die Beobachtung gemacht worden, daß die Arbeiter bei der Aufdeckung von bergpolizeilichen Mängeln und Verstößen in der Grube ihre Vorgesetzten durch unwahre und ungenaue Angaben zu schützen versuchen, in der meist nicht fehlgehenden Annahme, ihre Stellung diesen Vorgesetzten gegenüber zu verbessern oder zu befestigen."

Eine Korrespondenz aus Saarbrücken an die „Fränkische Tagespost“ vom 21. Oktober 1908 lautet: „Der Rechtsschutzverein der Saarbergleute wurde 1893 zertrümmert; jede öffentliche Kritik hörte damit auf. Hilger etablierte sein System oder richtiger, er übertrug das stummsche patriarchalische System auch auf die Staatsgruben, unter dem die Beamten die lokalen Paschas würden. Der Beamte kümmert sich um alles, was in der Gemeinde vorgeht, selbst um die Privatverhältnisse „seiner“ Bergleute und wird von diesen als überirdisches Wesen geehrt oder gefürchtet. Unter solchen Verhältnissen durften es diese Musterbeamten wagen, sich von den Bergleuten bestechen zu lassen, ja, diese förmlich zur Bestechung zu erziehen. Die Bergleute sind unter solchen Verhältnissen zu entschuldigen. Denn, wollten sie einen anständigen Lohn verdienen, so mußten sie einen Teil des Lohnes für die sauberen Steiger opfern. Wie die bisherigen Untersuchungen ergeben haben, bestand fast in jeder Abteilung eine oder auch mehrere Partien, die am Hauptlohntage in eine bestimmte Kasse je 3 bis 5 Mark sammelten, die durch den Partieältesten nachher an den Steiger abgeliefert wurde. Durch die Agitation der christlichen Gewerkvereine kamen die Bestechereien erneut in öffentlichen Versammlungen zur Sprache, da drohte man mit Beamtenbeleidigungsklagen und mit Entlassung. Die erste Vernehmung vor dem Bergrat Hentrich überzeugte jedoch diesen von der Richtigkeit der Angaben der Bergleute, worauf dann die Untersuchung eingeleitet wurde . . . Im Laufe der Untersuchung hat sich das saarbrückische Erziehungssystem wiederum glänzend bewährt. Statt daß die Bergleute erkannten, daß die Untersuchung sie von einem unwürdigen Zustand befreien werde, suchten sie so viel als möglich Gedächtnisschwäche vorzuschützen, oder gar die Unwahrheit zu sagen. Nicht weniger als 8 Bergleute von einer Grube mußten sich schon vor den Geschworenen wegen Meineid verantworten; sieben wurden verurteilt zu insgesamt einem Jahr Zuchthaus und 63 Monate Gefängnis.“

Eine weitere Konsequenz der Wohlfahrtseinrichtungen ist die Ertötung des Solidaritätssinns des Arbeiters. In diesen Zusammenhang kommen besonders die Werkwohnungen mit ihrem Aftermieter- und Schlafgängerwesen. In bezug auf die in der Augsburger Textilindustrie üblichen Prämien schreibt die „Soziale Praxis“: „Noch trauriger zeigt sich das System in seinen moralischen Wirkungen. Wie oben bemerkt, sind die Arbeiter in ihrem Verdienst in hohem Maße vom Meister abhängig . . . Infolgedessen bemüht sich alles, bei dem Meister in Gunst zu stehen . . . So wird durch diese Prämienwirtschaft geradezu ein Schmarotzer- und Denunziantentum

bei den Arbeitern großgezogen[10].“ Auch die Gewinnbeteiligung mit jener typischen Bestimmung der Halleschen Maschinenfabrik ist an dieser Stelle zu erwähnen.

Bei der Ausführung der sozialen Konsequenzen der Wohlfahrtseinrichtungen fällt weiter eine andere Tatsache ins Auge, nämlich das, was Guérin in betreff des patronalen Musterbetriebes von Val-des-Bois ausführt[11]: „Die Bevölkerung des Val-des-Bois ist persönlichkeitslos und von geringer Initiative.“ Diesbezüglich schreibt auch Günther, daß eine Konsequenz vor allem ist: „Eine dumpfe Gleichgültigkeit gegen höhere kulturelle Fragen. Ich habe wochenlang im Saargebiet in Arbeiterkreisen verkehrt und den denkbar trübsten Eindruck erhalten. Typisch ist jener Bergmann Koster, der im ersten Prozeß Hilger-Krämer vor der Eidesleistung fragte: „Wer gibt mir die Garantie, daß ich nicht abgelegt werde, wenn ich hier unter Eid die Wahrheit sage?“

Kurz also, aus der ursächlichen Analyse des sozialen Friedens, der in den Betrieben und Produktionsgegenden durch die in Frage kommenden Wohlfahrtseinrichtungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter herbeigeführt zu sein scheint, erhellt deutlich, daß dieser durchaus nicht als ein Vorteil schlechthin für den Arbeiter angesehen werden darf. Auch allgemein sozialpolitisch betrachtet, kann ein solches Friedensverhältnis, das dem Arbeiter nichts weniger als aufgedrungen zu sein scheint, weder besonders hoch eingeschätzt, noch überhaupt gebilligt werden. Im Gegenteil, es liegt die Gefahr vor, daß dieser aufgedrungene Friedenszustand für den Arbeiter in eine weitere tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Kalamität ausarten kann, als Folge der sozialen Desorganisation des sozialen Kampfes der Arbeiter durch die erwähnten Einrichtungen der Arbeitgeber, auf der das Friedensverhältnis hauptsächlich zu beruhen scheint.

An letzter Stelle ist hier auch der politischen Folgen der Wohlfahrtseinrichtungen zu gedenken. Hauptsächlich knüpfen diese an die Tatsache der Aufhebung der politischen Selbständigkeit des Arbeiters an; sowie an die Erwägung, daß die staatliche Sozialpolitik dadurch in ihrer Fortentwicklung gelähmt werden kann, da man ja einwenden kann, daß dafür die Arbeitgeber selbst sorgen.

Hieraus entstehen für den Arbeiter Nachteile von oftmals unermeßlicher Bedeutung. Daß die angedeuteten Konsequenzen sozialpolitisch betrachtet ohne Rest negativer Natur sind, bedarf kaum einer langen Ausführung; denn der

[10] Zitiert bei Günther S. 182.

[11] Pileur en peiqué et regleur de mêtier de la Manufacture du Val-des-Bois, Ouvriers des deux mondes, Série II, fasc. 38, p. 90.

umfassenden Ausschaltung der politischen Selbstbestimmung folgt die faktische Aufhebung der politischen Vertretung der Arbeiterinteressen in den gesetzgebenden Körperschaften. Daher kommt auch ein vollständiger Bruch in dem ganzen Bestreben des betreffenden Wahlgesetzes nach einer gerechten und zweckmäßigen Vertretung der verschiedenen Schichten des Volkes. Daß die politische Vertretung der Arbeiter sozial notwendig ist, kann sachlich und ausführlich hier nicht erwogen werden. Vielleicht ist der Beweis in dem allmählichen Siege dieses Gedankens in allen Ländern der Kulturwelt schon äußerlich erbracht. Was den zweiten Punkt anlangt, so ist eine besondere Beweisführung kaum erforderlich. Erstens kann nach der vorliegenden Erfahrung die patronale Sozialpolitik in keinem Falle die Vorteile der obligatorischen öffentlich-rechtlichen Sozialpolitik in sich bergen; denn erstere ist in der Hauptsache unter dem Gesichtspunkte des eigenen Interesses der Arbeitgeber in der Regel eingeleitet. Zweitens aber ist ihr Wirkungskreis nach Gegenstand und Ausdehnung beschränkt, da nicht jeder Arbeitgeber imstande ist, solche, auch in kleinem Umfange, zu betreiben. Aus diesem Grunde würde das Ausbleiben einer allgemeinen staatlichen Sozialpolitik für den großen Teil der Arbeiter und die ganze soziale Entwicklung einen schweren Nachteil bedeuten.

Von den anderen politischen Konsequenzen, die sich nicht direkt auf die Arbeiter beziehen, sehen wir hier ab. Es ist hier aber vielleicht angemessen, angesichts der Konzentrationsbestrebungen auf dem Wege der gewaltigen Trustbildung in der Montan- und Eisenindustrie noch eins hervorzuheben: „Welche Rolle alsdann die Wohlfahrtseinrichtungen zu spielen berufen sind," schreibt Günther, „läßt sich leicht voraussehen, daß damit das Arbeitgebertum zum Teil seinen nationalen Charakter verlieren wird, ist nicht unmöglich, und so ist es denkbar, daß unter Umständen nichtdeutsche Unternehmer es sind, deren Wohlfahrtseinrichtungen das Leben deutscher Arbeiter beherrschen."

2. Bringen die Wohlfahrtseinrichtungen den Arbeitern mehr Nutzen oder mehr Schaden?

Es ist nach unserer Meinung am Platze, an letzter Stelle diese Frage zu erwägen. Und zwar aus dem Grunde, weil eine praktische Sozialpolitik bezw. Gesetzgebung vielfach nach diesem Gesichtspunkte, d. h. aus dem Verhältnis der Vorteile zu den Nachteilen bei gegebener sozialer Maßnahme zu entscheiden hat.

Es bedarf kaum der Erwähnung, daß eine allgemeine und summarische Betrachtung nur an einheitliche Tatsachen anknüpfen kann. Von dieser Einsicht aus erfolgt die Begrenzung des Kritikgegenstandes. Daß die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in ihrer Mannigfaltigkeit und Verschiedenheit der Ausgestaltung durchaus nicht etwas streng Einheitliches darstellen, ist einleuchtend. Es lassen sich jedoch typische Verhältnisse bezw. Einrichtungen auf dem Gebiete der patronalen Sozialpolitik ebenso wenig in Abrede stellen. Wir haben aus der Gesamtheit der Wohlfahrtsfürsorge der Arbeitgeber den Typus der sogenannten bewußten Art der Wohlfahrtseinrichtungen herauszugreifen versucht und sind der Überzeugung, damit recht zu haben. Denn das waren Einrichtungen, die in der Absicht errichtet und eingeleitet sind, dem sozial-wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers selbst zu dienen, und bei denen die Förderung der Interessen der Arbeiter und die Absicht des Wohltuns für den Arbeiter ziemlich offensichtlich in den Hintergrund treten.

Wir werden es bei unseren Ausführungen vorwiegend mit dieser Art von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zu tun haben, da ja, wie schon hervorgehoben, heutzutage nur dieser Art derselben kraft ihrer Verbreitung eine erhöhte Bedeutung (vom sozialpolitischen Standpunkte aus) zukommt. Was die andere Art von Einrichtungen wohltätigen Charakters anlangt, so handelt es sich faktisch nur um vereinzelt auftretende Versuche und Darbietungen humaner Arbeitgeber, die jedoch nie eine allgemeinere Bedeutung erlangen können.

Anderseits liegt der Anlaß und die Möglichkeit für eine derartige Untersuchung, die wir hier anstellen, klar auf der Hand. Ihr Grund liegt in der deutlich zu Tage tretenden Tatsache, daß eine bestimmte Art oder Gattung derselben Einrichtungen wohl zugleich positive als negative Einwirkungen in sich zu vereinigen vermag. Wir denken beispielsweise an die Werkwohnungen. „Sie bieten dem Arbeiter, solange derselbe im Dienste der Firma steht, den Wohnungsverhältnissen in den Nachbardörfern gegenüber, durchgängig den Vorteil größerer Billigkeit. Wenn aber der Arbeiter aus irgendwelchem Grunde den Dienst der Firma verläßt, dann hat er zugleich auch seine Wohnung zu räumen. Er hat also neue Arbeit und eine neue Wohnung zu suchen. Das ist bisweilen recht schwierig[12].“ Ähnlich liegen die Verhältnisse auch bei den anderen Gattungen der Wohlfahrtseinrichtungen. Den Vorteilen stehen offenbare Nachteile gegenüber.

Unsere Aufgabe in diesem Zusammenhange soll sein,

[12] Prévôt a. a. O. S. 225.

dies Verhältnis von Vorteil und Nachteil zu klären, bezw. festzustellen. Daß dies bisweilen schwierig ist, muß zugegeben werden, denn es sind hier keine greifbaren physischen Größen abzumessen, sondern Erwägungen, denen ein räumliches und zeitliches Urteil zu Grunde zu liegen pflegt.

Das Verfahren der Ermittlung dieses Verhältnisses hat dem einzelnen Falle gegenüber also mit bedeutenden Schwierigkeiten zu kämpfen, die aber durchaus nicht unüberwindlicher Natur sind. Sie liegen zuerst in der Schwierigkeit einer richtigen Erfassung des vollen Umfangs der positiven und negativen Tendenzen der in Frage stehenden Einrichtungen und dann in der Gewinnung eines sicheren und richtigen Überblickes über die soziale Tragweite der Folgen dieser beiderseitigen Einwirkungen. Ist das geschehen, so ist die Aufgabe in der Hauptsache ziemlich gelöst. Wichtig ist also in dieser Richtung der Moment, welche soziale Bedeutung den sich gegenüberstehenden Reihen der Vorteile und Nachteile beizumessen ist.

Wir wollen unseren Gedankengang an einem Beispiele klar machen. Zu diesem Zwecke greifen wir die Zwangspensionskassen der Werke mit Arbeiterbeiträgen und ohne Beitragsrückerstattung heraus. Bei genannten Kassen stehen der in Aussicht gestellten Rente, als Vorteil für den Arbeiter, die Nachteile einer gestärkten Abhängigkeit derselben gegenüber. Wie dies vor sich geht, bedarf nicht der Wiederholung. Es bleibt uns die Frage nach der sozialen Bedeutung und Tragweite der einen und anderen Reihe von Wirkungen für den Arbeiter zu erwägen. Der Rentenbezug aus einer Betriebskasse, der als Zuschuß zu der gesetzlichen Pension in der Regel auftritt, kann zur Sicherung eines wirtschaftlich sorglosen Alters für den Arbeiter viel beitragen. Darin liegt seine gutzuheißende soziale Bedeutung. Dem gegenüber aber stehen Bedenken wegen der beträchtlichen Nachteile für den Arbeiter. Wir denken an die nachteiligen Folgen für den Arbeiter, die aus einer erhöhten Abhängigkeit resultieren, sowie an die materiellen Verluste im Falle eines Ausscheidens aus den Diensten der betreffenden Firma. Im vorhergehenden Kapitel hatten wir öfters Gelegenheit, hervorzuheben, daß sich Arbeiter, die in ein solches Wohlfahrtsverhältnis verwickelt sind, vielfach mit schlechter Arbeit und niedrigem Lohn begnügen. Das liegt größtenteils an der Tatsache der Erschwerung resp. der Aufhebung der Möglichkeit für den Arbeiter von seiner wirtschaftlichen und persönlichen Freiheit im weiteren Sinne entsprechenden Gebrauch zu machen, weil die event. Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ihn schwere Nachteile nach sich ziehen würde. Man denke ferner an die Furcht des älteren Arbeiters, in einem vorgeschrittenen Dienst-

und Lebensalter entlassen zu werden, was in der Regel aus „disziplinärem Grunde“ zu erfolgen pflegt, so resultiert hieraus mit noch größerer Sicherheit eine größere Abhängigkeit der freien privaten, politischen und religiösen Person des Arbeiters von der Werkleitung. Noch bedenklicher erscheint diese Abhängigkeit innerhalb der heutigen Betriebsentwicklung, denn sie ist faktisch eine solche von den unteren und mittleren Beamten des Werkes. Die größere Gefügigkeit und Gleichgültigkeit der Arbeiter, die bei der sozialen Tragweite dieser Einrichtungen noch zu besprechen sind, ergeben sich als notwendige Folgeerscheinungen der herbeigeführten größeren Abhängigkeit. Ohne uns bei der Ausführung und Würdigung der anderen in der Reihe der Nachteile sich bewegenden Momente aufhalten zu wollen, halten wir das hervorgehobene Moment in seiner sozialen Tragweite für genügend, uns bezüglich des Ausfalles von Vorteil und Nachteil für den Arbeiter aus dieser Einrichtung schlüssig zu machen. Wenn es nun feststeht, daß die Nachteile, die dem Arbeiter aus der geschilderten sozialen Lage erwachsen, den in Aussicht gestellten Vorteil weit überflügeln, so ist eine solche Einrichtung nach Maßgabe der hier herangezogenen Betrachtungsrichtung und -weise, die ihr Urteil aus dem Verhältnis von Nutzen und Schaden entnimmt, objektiv zu verwerfen. Diese Beurteilungsweise fällt aber, wie schon an der betreffenden Stelle hervorgehoben wurde, keineswegs mit der formal kritischen zusammen. Bei der letzteren ist auch das Moment der sozialen Notwendigkeit der betreffenden sozialen Maßnahme zu erwägen. Die Frage, ob bezüglich der Betriebsversicherung eine soziale Notwendigkeit noch heute besteht, können wir hier nicht einer allseitigen und eingehenden Untersuchung unterziehen. Uns scheint es aber in Anbetracht der bestehenden obligatorischen Versicherungsleistungen der erwachten Selbstinitiative der Arbeiter, des Sparsinnes, ferner der Möglichkeit Versicherungsverträge mit soliden Versicherungsanstalten abzuschließen, ohne dabei die Bedeutung der letzteren Möglichkeit überschätzen zu wollen, in der Hauptsache nicht der Fall zu sein. Es kommt noch die Erwägung hinzu, daß nur ein verhältnismäßig kleiner Bruchteil der Arbeiterschaft in den Genuß einer Betriebsunterstützung für den Fall des Alters gelangen kann. Wenn nun schließlich als erwiesen anzusehen ist, daß für die Betriebsunterstützungskassen überhaupt, oder für deren geschilderte Art keine soziale Notwendigkeit besteht, so liegt es klar auf der Hand, daß die aus ihnen für die Arbeiter erwachsenden Nachteile nicht die kleinste Rechtfertigung vom sozialen Standpunkte aus für sich haben. Aus diesem Grunde gebietet sich deren soziale Verurteilung von selbst.

Auf das Verfahren bezüglich des Verhältnisses von Nutzen und Schaden aus einer gegebenen Einrichtung haben wir hingewiesen. Mit Zuhilfenahme dieses werden wir später den wirklichen Tatbestand der hier erwogenen Einrichtungen festzulegen versuchen. Hier sei nur noch auf einige Tatsachen und Momente der patronalen Sozialpolitik hingewiesen, die in unserem Zusammenhange wohl einen gewissen Aufschluß zu gewähren vermögen.

Erstens betrachten wir als feststehend, daß eine starke Abneigung in den Arbeiterkreisen gegen die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber besteht. In bezug auf die Werkwohnungen im Ruhrgebiet schreibt Pieper[13]: „Auch ist auf seiten der Arbeiter die oft behauptete Vorliebe für Werkwohnungen teils gar nicht vorhandenen (er muß ja bei der geringsten „Renitenz" gewärtig sein, auf die Straße gesetzt zu werden), teils geht sie auf die Rückständigkeit oder Not der Arbeiter zurück. Wo eine anständige Privatwohnung zu erschwinglichem Mietspreis zu haben ist, zieht die Mehrzahl diese vor." Eine ähnliche Abneigung macht sich gegen die Unterstützungs- und Arbeitslosenkassen vielfach geltend. Wir erinnern an den großen Streik der Hamburger Kohlenschauerleute aus Anlaß der Neueinführung einer Unterstützungskasse für dieselben seitens der Hamburger Kohlenimporteure nach dem Vorbilde der Firma F. W. Heidmann. Ähnliche Belege für diesen Umstand sind auch für Lohnzusätze, Lohnprämien, Konsumanstalten, Sparkassen usw. leicht zu erbringen. Nun, es ist zuzugeben, daß der Grund hierfür zum Teil in dem stark ausgeprägten Widerstreben des modernen, klassenbewußten Arbeiters gegen jegliche Wohltaten gelegen sein kann, es scheint uns jedoch, daß dies zur vollständigen Erklärung der Tatsache kaum ausreicht, umsomehr, als in vielen Fällen der angedeutete Wohltätigkeitscharakter der Einrichtung sehr unklar zum Ausdruck kommt, ja sogar manchmal vollständig fehlt. Die wesentliche Erklärung kann unseres Erachtens in den geschilderten wirtschaftlichen, sozialen und politischen Folgen der Wohlfahrtseinrichtungen bewußter Art für den Arbeiter gesucht werden. Der Arbeiter ist in der Regel nicht in der Lage, sich von ideellen Motiven der erwähnten Art hinreißen und bestimmen zu lassen. Eine Opposition ist von ihm meist dann zu erwarten, wenn durch bestimmte Maßregeln seine wirtschaftlichen und sozialen Interessen stark getroffen werden können. Aus diesem Grunde ist man vielleicht berechtigt, in der festwurzelnden Abneigung des Arbeiters ein starkes Mißverhältnis zwischen den Vorteilen und Nachteilen, die die genannten Einrichtungen dem Arbeiter

[13] a. a. O. S. 185.

bringen, zu erblicken; was in einer detaillierten Untersuchung noch zu prüfen ist.

Es darf in diesem Zusammenhange auch der Beitrittszwang nicht unerwogen bleiben. Bezüglich der Werkwohnungen lauten viele Berichte, daß Arbeiter, die eine Werkwohnung bewohnen wollen, vorgezogen werden. Vielfach ist dies sogar Bedingung. Bei den Betrieben mit Pensionskassen bewußter Art ist ebenso der Beitrittszwang für die Arbeiter in der Regel vorgesehen. Dieser Zwang besteht auch für die hier nur erwähnten Arbeitslosenkassen. Nach Zeitungsberichten aus Halberstadt, soll es infolge der Weigerung zweier Zimmerleute, zu der neuen Kasse für Arbeitslose beizusteuern, zu andauerndem Streit gekommen sein, der damit endete, daß die Zimmerleute auf allen Betrieben entlassen wurden[14]. Diese Tatsache, die einerseits davon zeugt, wie leicht die Wohlfahrtseinrichtungen Anlaß zu Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben können, bildet einen weiteren Beleg für den Zwang, den die Arbeitgeber faktisch ausüben, um ihre Arbeiter zum Beitritte in die von ihnen errichteten Einrichtungen zu veranlassen. Ähnlich besteht vielfach unmittelbar ein Zwang zum Kaufen bei der Konsumanstalt des betreffenden Werkes, von den Fällen, wo dies durch die örtlichen Verhältnisse geboten ist, ganz abgesehen. Ebenfalls auf einen Zwang läuft unter Umständen die durchgängige Bestimmung hinaus, wonach nur Beträge über eine bestimmte Höhe zur Dividendenbeteiligung am Jahresschluße berechtigen. Selbstverständlich ist nur ein hoch angesetzter Betrag der Einkäufe imstande, eine solche Einwirkung zu zeitigen, jedoch immer unter gegebenen Umständen, die hier nicht ausführlich besprochen werden können.

Nun drängt sich die Frage auf, worin findet dieser bewußte Zwang seine Rechtfertigung? Man muß tatsächlich den Arbeitern einen höheren Grad von Unverständnis für ihre eigene Sache zumuten, um einen solchen Zwang rechtfertigen zu können. Demgegenüber halten wir es im vorliegenden Falle für ausgeschlossen, daß der Arbeiter, der im sozialen Leben mit den spezifischen Interessen seiner Klasse, seiner sozialen Stellung auftritt, auf die Dauer seinen eigenen Interessen gegenüber verständnislos bleiben kann — umsomehr, als die gerühmten Vorteile klar zu Tage treten, wie es oft seitens der Unternehmerkreise behauptet wird. Tatsächlich muß das Verhältnis von Vorteil und Nachteil nicht so günstig für den Arbeiter ausfallen, um es nötig erscheinen zu lassen, auf einen Beitrittszwang zu greifen. Von mancher Seite wird vielleicht eingewendet, daß der Beitrittszwang z. B. bei den Pensions-

[14] Günther a. a. O. S. 173 f.

kassen notwendig sei, um überhaupt eine Betriebsversicherung für die Arbeiter einleiten zu können, da sich sonst vielleicht nicht die genügende Anzahl von Kassenmitgliedern findet, die versicherungstechnisch und finanziell erst eine Versicherung möglich macht. Ohne uns über die Billigkeit eines solchen Zwanges hier verbreiten zu wollen, sei nur bemerkt, daß in Anbetracht der Möglichkeit, die Versicherung eines jeden Arbeiters seitens des Werkes bei einer Versicherungsanstalt vorzunehmen, ein solcher Einwand ganz wegfällt. Es läßt sich hierbei die besondere Absicht der Unternehmer bei der Gründung solcher Kassen nicht verheimlichen, die auch die bayerische Erhebung gelegentlich der Besprechung der Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Ansprüche nach dem Ausscheiden durch die Vereinigung der Industriellen zur Gründung gemeinsamer Pensionskassen hervorhebt. Es heißt dort[15]: „Wohl setzen solche gemeinsame Pensionskassen eine große Selbstlosigkeit bei den einzelnen Arbeitgebern voraus, da ja das bei denselben ganz natürlicherweise eine gewisse Rolle bei Einrichtung von Versorgungskassen spielende Motiv, durch die Gewährung einer besonders guten Alters-, Witwen- und Waisenversorgung einen Stamm dienstälterer Arbeiter zu erhalten, nicht mehr so wie bei eigenen Kassen seine Rechnung fände."

Es wurde im ersten Kapitel kurz erwähnt und auf Grund offenherziger Äußerungen beteiligter Unternehmer und verschiedener anderer Belege nachgewiesen, daß es sich bei den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber der geschilderten Art um Einrichtungen handelt, die den wirtschaftlichen und sozialen Interessen des Unternehmertums gute Dienste zu leisten vermögen. Wo das nicht der Fall ist, pflegen solche Einrichtungen in der Regel auszubleiben[16]. Diese Tatsache scheint uns in unserem Zusammenhange der Erwägung wert, da sie in bezug auf das Verhältnis von Vorteil und Nachteil für den Arbeiter zu sprechen vermag.

Zu diesem Zwecke versuchen wir die angedeutete Beziehung näher zu fassen. Wir haben das Wesen der Wohlfahrtseinrichtungen der erwähnten Art darin erblickt, dem Unternehmer ein stabiles, zuverlässiges, ökonomisch und technisch vorzügliches Arbeitsverhältnis zu sichern. Die soziale Voraussetzung hierzu war die allseitige Aufhebung der privaten, politischen und sozialwirtschaftlichen Selbstbestimmung des Arbeiters zugunsten der alleinigen Wirtschaft des Arbeitgebers bezw. der mit der Werkleitung über das Arbeitsverhältnis betrauten Beamten. Es fragt sich, ob sich aus einer

---

[15] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben etc. S. 49.
[16] Deutsche Arbeitgeberzeitung vom 9. Oktober 1904.

solchen Lage mehr Vorteile oder Nachteile für den Arbeiter erwarten lassen.

Die Frage kann unseres Erachtens kaum zugunsten des ersteren beantwortet werden; denn die Vorteile, die sich die Unternehmer aus der Lage ihrer Arbeiter im besonderen versprechen, erwachsen ihnen vielfach unmittelbar auf Kosten der Arbeiter. Denn wozu diente denn sonst jene planmäßige Verhinderung der letzteren, Gebrauch von den ihnen zur Verfügung stehenden Freiheiten zu machen? Übrigens wurde ja nachgewiesen, daß sich die Arbeiter solcher Betriebe mit niedrigem Lohn und schlechteren Arbeitsbedingungen zu begnügen haben.

Im wirtschaftlichen Kampfe zwischen Kapital und Arbeit baut sich der Vorteil des einen auf dem Nachteile der anderen auf. Diese Tatsache darf hier nicht außer acht gelassen werden. Die schon ausgeführte Möglichkeit für den Unternehmer, durch die Wohlfahrtseinrichtungen ziemlich in beliebiger Weise die Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen selbst zu bestimmen, nimmt in dieser Richtung des Erwägens entschieden an Bedeutung aus dem oben angegebenen Grunde zu. Die Tatsache, daß dies erwogene Moment in der Entstehung fraglicher Einrichtungen bestimmend gewesen zu sein scheint, gibt uns zu denken, erstens, daß es für den Arbeiter besser wäre, wenn die genannten Einrichtungen nicht da wären, weil dadurch die Arbeitgeber Vorteile, vielfach unmittelbar auf Kosten der Arbeiter, erzielen, die sie sich sonst nicht zu Ungunsten der Arbeiter verschaffen könnten, und zweitens weil die Tatsache, daß die Arbeitgeber durch diese Einrichtungen besondere Vorteile erlangen, unmöglich den Gedanken zulassen kann, dadurch könnte anderseits sich das Verhältnis von Vorteil und Nachteil aus der gegebenen Beziehung zugleich zugunsten des Arbeiters verschieben. Das wäre ein logischer Widersinn. Auch die praktische Beobachtung kann einen solchen Gedanken nicht rechtfertigen; denn der auf Kosten der Arbeit erzielte Erfolg des Unternehmers stellt in der Regel für den Arbeiter einen unmittelbaren Nachteil dar. Dies bedarf kaum der Ausführung. Nun kann man aber einwenden, diesem möglichen Nachteile für den Arbeiter steht der eventuelle Vorteil der größeren wirtschaftlichen Sicherung, vielleicht einer billigen und hygienischen Wohnung, einer Unterstützung im Falle einer Erkrankung, eines Unfalls, des Alters etc. gegenüber. Es drängt sich die Frage auf, ob die erlittene Benachteiligung einen Ausgleich in den hervorgehobenen eventuellen Vorteilen finden kann. Hier muß man länger verweilen, um Klarheit (über das Verhältnis vom Vorteil und Nachteil) zu bekommen.

Manches, was zu dieser Frage gehört, wurde in ver-

schiedenen Zusammenhängen dargetan, resp. beantwortet. So z. B. wurde an der absoluten Annahme, daß die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber eine wirtschaftliche Sicherung des Arbeiters herbeizuführen vermögen, gerüttelt. In ähnlicher Weise suchten wir die Notwendigkeit und die tatsächliche Bedeutung der Unterstützungsleistungen möglichst richtig zu erfassen. Diese und andere im Laufe der Arbeit ausgeführte Punkte haben uns klar gemacht, daß man diese Folgerungen und Behauptungen nicht schlechthin als feststehende Vorteile aus diesen Einrichtungen für die Arbeiter ansehen darf. Nein, im Gegenteil, es steht fest, daß zum Genusse der Vorteile der erwähnten Einrichtungen in der Regel nur ein Bruchteil der Arbeiterschaft, die an ihnen beteiligt ist, gelangen kann. Für einen größeren Teil der direkt oder mittelbar zu diesen Einrichtungen beitragenden Arbeiter kommen also genannte Vorteile überhaupt nicht in Frage.

Wir nehmen nun den Fall an, daß der Arbeiter wirklich in den Genuß der ihm in Aussicht gestellten Vorteile gelangt und fragen, inwiefern diesen Vorteilen ein Vorrang über die von dem Arbeiter gebrachten Opfer zu geben ist. Für jede der geschilderten Einrichtungen wird diese Frage in einer selbständigen Untersuchung erwogen werden. Es handelt sich hier darum, sie allgemein und nach allgemeinen Gesichtspunkten hin zu beantworten.

Ein solcher allgemeiner Gesichtspunkt ist die hier hervorgehobene Tatsache, daß die genannten Einrichtungen größten Teils und in erster Linie aus den sozialwirtschaftlichen Selbstinteressen der Arbeitgeber hervorgegangen sind und die dadurch natürlicherweise veranlaßte engherzige Handhabung dieser. Von diesem Standpunkte aus ist die gestellte Frage in allgemeiner Erwägung schwer in bejahendem Sinne zu beantworten, und zwar aus folgenden Gründen: Zuerst geben die erwähnten Einrichtungen den Arbeitgebern die Möglichkeit, ihr Selbstinteresse auf Kosten des Lohnes und der sonstigen Arbeitsbedingungen zu verfolgen, was eben zu erwarten ist, da ein solches Selbstinteresse bei der Gründung derartiger Einrichtungen als Voraussetzung anzunehmen ist und klar an den Tag tritt. In dem Streben der Arbeitgeber, sich günstigste Arbeitsbedingungen durch die von ihnen errichteten Wohlfahrtseinrichtungen zu schaffen, kann nichts anderes als seine Benachteiligung des Arbeiters liegen. Nun kann man einwenden, daß es eine falsche Auffassung ist, den Erfolg, den Vorteil des Arbeitgebers von dem Nachteile des Arbeiters abzuleiten. Dies ist aber auch durchaus nicht unsere prinzipielle Auffassung. Ebenso kann aber der Produktionsfaktor Arbeit die Quelle der Profitrate bilden, wie das Kapital, die besondere kaufmännische Geschicklichkeit

und Tüchtigkeit selbst. Darüber waren wir uns von vornherein klar, als wir die obige Aufstellung gemacht haben, daß es nicht unsere Aufgabe sein kann, ein theoretisches Problem zu lösen, sondern wir wollen eine zutreffende Erklärung bestimmter bestehender Verhältnisse geben. Sind wir nun aber im Recht mit unserer Behauptung? Wir glauben es zu sein. Und zwar aus dem Grunde, daß wir innerhalb unserer Wirtschaftsordnung der freien Konkurrenz eine größere Ausdehnungsfähigkeit der anderen Ertragsquellen auf die Dauer für ziemlich ausgeschlossen halten. Die Konjunkturen treffen anderseits ziemlich gleichmäßig alle Betriebe eines bestimmten Produktionszweiges. Aus diesen Erwägungen heraus halten wir es für eine Tendenz unserer Volkswirtschaft, dort Erträge auf Kosten der Arbeit zu erzielen. Ist ein Bestreben vorhanden, wie es in der Gründung von Wohlfahrtseinrichtungen hervortritt, so kann das in erster Linie auf Rechnung der Arbeit geschehen, denn warum macht man sonst den Versuch, die Arbeitsbedingungen mittelst Wohlfahrtseinrichtung zu beherrschen? Vielleicht ist ein wenigstens teilweiser Beweis in der Verschiedenheit der Dividenden der verschiedenen Betriebe eines bestimmten Produktionszweiges zu erblicken.

Auch die Tatsache, daß durch die Unterhaltung solcher Einrichtungen den Arbeitgebern recht erhebliche Ausgaben auferlegt sind, darf in der Reihe der allgemeinen Gesichtspunkte in diesem Zusammenhange nicht außer acht gelassen werden. Ist die Erlangung eines stabilen und vorzüglichen Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber an derartige Kosten geknüpft und stellt man die Tatsache der Erwägung gegenüber, daß es sich der Absicht nach und in Wirklichkeit bei diesen Einrichtungen um solche handelt, die die Interessen des Arbeitgebers fördern, so fällt die Behauptung, daß aus diesen Einrichtungen für den Arbeiter mehr Vorteile als Nachteile erwachsen, in sich zusammen. Die Gründe hiefür sind zum Teil in anderen Zusammenhängen ausgeführt, zum Teil werden sie im weiteren Verlauf noch auseinandergesetzt.

Nachdem wir in einer allgemeinen Erwägung den Versuch gemacht haben, Aufschluß über das Verhältnis von Vorteil und Nachteil für den Arbeiter bei diesen Einrichtungen zu erlangen, so erscheint es uns nicht unnötig, wenn wir jetzt auf eine Untersuchung der verschiedenen hier herangezogenen Gattungen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber im einzelnen zu sprechen kommen. Es ist klar, daß bei einer allgemeinen und summarischen Betrachtung nur Hauptpunkte und allgemeine Tatsachen als Unterlage hierzu benutzt werden können. Hinzu kommt noch, daß bei einer solchen nur allgemeine Gesichtspunkte vorgebracht werden können und folglich den besonderen Momenten, die den ein-

zelnen Gattungen eigentümlich sind, wenig Beachtung geschenkt werden kann

Zuerst wollen wir die Wohnungsfürsorge der Arbeitgeber für ihre Arbeiter einer besonderen Betrachtung unterziehen. Als wichtigste Form dieser gelten zweifellos die Mietwerkwohnungen. Es wurde der Tatsache Erwähnung getan, daß es sich bei diesen in der Mehrzahl der Fälle um Einrichtungen handelt, die der Betrieb als notwendige Folge mit sich bringt, da keine oder nur ungenügende Wohnungen zur Beherbergung der Arbeiter am Orte selbst vorhanden sind. Selbstverständlich ist unter diesen Umständen die Frage, ob der Arbeiter besser fahren würde, wenn solche Wohlfahrtseinrichtungen nicht existierten, praktisch ziemlich belanglos. Dasselbe gilt hier auch bezüglich der Frage nach dem Verhältnis von Vorteil und Nachteil. Derartige Fragen verbieten sich vor allem von selbst durch die Tatsache, daß überhaupt Arbeitsgelegenheit gegeben wird, was vielfach in jeder Hinsicht als primär anzusehen ist. Andernfalls würden viele Arbeiter gezwungen sein, auszuwandern oder eine wenig lohnende Arbeit zu übernehmen, was ihnen leicht über das Maß der ihnen durch fragliche Einrichtungen gebrachten Schäden zum Nachteil gereichen könnte. Dies ist übrigens ein Moment, das die absolute Urteilskraft der Nachteile aus der gesteigerten Abhängigkeit durch dieselben mit Recht zu schmälern vermag. Diese Tatsache erstreckt sich auf einen besonderen Fall, wenn nämlich die Werkwohnungen als betriebstechnische Notwendigkeit hingestellt werden. Sieht man aber hiervon ab, so sind die Momente, die einen Vorteil aus denselben für den Arbeiter herleiten können, wiederum lange noch nicht abgetan. Um diese möglichen Vorteile oder Nachteile zu überschauen, empfiehlt es sich, den Zusammenhang, in dem diese Einrichtungen gegeben sind, näher zu betrachten.

Wie schon hervorgehoben, wurde der Wohnungsbau seitens der Arbeitgeber durch den notorischen Wohnungsmangel am betreffenden Orte, resp. durch den hohen Mietspreis von Wohnungen veranlaßt. Es ist eine bewiesene Tatsache, daß gerade die hohen Mietspreise besonders geeignet sind, das Aftermiet- und Schlafstellenwesen zu fördern, in der Absicht, daß die Wohnung billiger zu stehen kommt. Dadurch ist eine Menschenüberhäufung zu befürchten, die in ihrer weitgehenden moralischen und gesundheitlichen Wirkung den Arbeiter ganz besonders schwer zu treffen pflegt. Ob die angedeuteten Schäden aus dieser eventuellen Überhäufung wirtschaftlich und kulturell niedriger zu schätzen sind, als die aus der gesteigerten Abhängigkeit hervorgehenden, ist im Prinzip dem besonderen Fall zu überlassen, jedoch ist es jedenfalls klar, daß es sich hier um eine beachtenswerte Er-

wägung, die unter Umständen zugunsten der Werkwohnungen ausfällt, handelt.

Ebenso knüpft in diesem Zusammenhang der Betrachtung der Mietswohnungen der Arbeitgeber ein positives Moment an die Tatsache der schnell steigenden Tendenz der Mietspreise der privaten Wohnungen an. Es liegt besonders nahe, daß die rasch wachsende Verteuerung des Haushaltes, ferner die Steigerung der Mietspreise den Arbeiter vielfach zwingen, in eine Lohnbewegung einzutreten. Noch wichtiger erscheint uns der Umstand, daß unter diesen Bewegungen nicht selten aussichtslose angeregt werden. Aus diesem Grunde ist es vom sozialpolitischen Standpunkte aus als ein Verdienst der Mietswohnungen der Werke anzusehen, daß sie ein den wirtschaftlichen Frieden störendes Element aus der Welt schaffen, was in erster Linie den Arbeitern zum Vorteil gereicht.

Was die moralischen Wirkungen, die aus den Werkwohnungen resultieren, anlangt, so weichen die Ansichten hierüber ziemlich weit von einander ab. Es muß jedoch zugegeben werden, daß dies Auseinandergehen mehr auf verschiedene Momente zurückzuführen ist. „Die Erfolge, welche durch die (Wohnungs)fürsorge der Arbeitgeber erzielt worden sind," schreibt C. J. Fuchs[17], „werden vielfach als sehr gut geschildert, indem bei den Arbeitern der Sinn für ein geordnetes Leben sich mehr entwickelt und der Wirtschaftsbesuch abgenommen habe." Demgegenüber scheint Kolb der entgegengesetzten Ansicht zu sein; denn mit Bezug auf die Werkhäuser des Saargebietes schreibt er[18]: „Es haben die auf den kgl. Steinkohlenwerken zu Saarbrücken und anderwärts gesammelten Erfahrungen den tatsächlichen Beweis geliefert, daß die Isolierung der Arbeiterquartiere sehr ungünstig auf die Moralität der dort Zusammenwohnenden einwirken kann." Ähnlich scheinen die sittlichen Zustände nach der Schilderung Piepers im Ruhrgebiet zu liegen, wo eine solche Isolierung durch die Verhältnisse geboten ist. Er schreibt[19]: „Was die sittlichen Zustände (im Ruhrgebiet) angeht, so sind dieselben bei dem alteingesessenen Bergarbeiterstamm noch durchweg gefestigt und befriedigend. Anders jedoch bei der angeschwemmten Schicht der fremden oder aus fremden Berufen herübergetretenen Bergarbeiter. Bei ihnen ist mehr und mehr eine Zersetzung der früheren sittlichen Anschauungen, die sie in der ländlichen Heimat meist nur traditionell ererbten und eine auffallende Lockerung des Familienlebens eingetreten. Die Ursachen: Kostgängerwesen, enges Zusammen-

[17] Handwörterbuch der Staatswissenschaften VII, S. 854. 2. Aufl.

[18] Kolb, Die Maßregeln zum Besten der Fabrikarbeiter, besprochen vom Standpunkt des Arbeitgebers, Wiesbaden 1875, S. 12.

[19] a. a. O. S. 239 f.

wohnen, frühzeitige, leichtsinnige und unüberlegte Heiraten usw. . . . Man stellte mir Auszüge aus Taufbüchern zur Verfügung, die den statistischen Beweis erbrachten, daß weit über 50 % der geschlossenen Ehen schon nach einigen Wochen oder Monaten Geburten aufwiesen."

„Man hört so oft, auch von seiten der Zechen Klagen über den tiefen Kulturzustand, die Roheiten und die Exzesse der Bergarbeiter."

Auch der sozialethischen Wirkungen, die sich aus einer gesteigerten Abhängigkeit des Arbeiters herleiten lassen, ist hier wiederholt kurz zu gedenken. Das Streben „lieb Kind" in den Augen der Werkleitung zu sein, ist ein stark ausgeprägter Zug der Arbeiter in Betrieben mit Wohlfahrtseinrichtungen. In bezug auf die Ruhrbergleute schreibt Hue, daß dies Streben „lieb Kind" zu sein „eine großartige, moralische Versumpfung, eine Korruption, wie sie in wenigen anderen Berufen zu finden ist", großgezogen hat. Welche Gefahren aus solchen Zuständen für die Durchführung der staatlichen Sozialpolitik erwachsen, wurde an Hand eines Berg-Inspektionsberichtes aus Süd-Essen aus dem Jahre 1907 an einer früheren Stelle angedeutet. Ebenso wurde der Gefährdung der allgemeinen Rechtssicherheit durch diese Zustände, wie z. B. die Beamtenbestechungsprozesse im Saargebiet in entsprechendem Zusammenhange gedacht. Hier muß nur hervorgehoben werden, daß die Schuld für diese Zustände nicht zum kleinsten Teile den Werkhäusern zuzuschieben ist; denn, die Abhängigkeit, die sie bedingen, ist vielfach den aus den anderen Einrichtungen erwachsenden Nachteilen gleichzustellen.

Durch die letzten Ausführungen und Erwägungen ist die Behauptung Fuchs' aber durchaus nicht als widerlegt anzusehen; uns es kommt darauf auch gar nicht an. Daß eine Wohnung, die allen hygienischen, moralischen und ästhetischen Erfordernissen entspricht, als wirksamstes Mittel angesehen ist zur Förderung des Ordnungssinnes und der Sittlichkeit, ist über allem Zweifel erhaben. „Natürlich ist alle menschliche Gesittung," schreibt Gustav Schmolle[20], „ein unendlich kompliziertes Produkt geistiger und materieller Einflüsse; aber unter materiellen ist keiner wichtiger als die Wohnung: man könnte unsere ganze Kulturgeschichte eine Geschichte der Wohnung nennen." „Man hat schon gesagt, der Mensch sei das, was er esse; jedenfalls richtiger ist, zu sagen, er sei das, was ihn seine Wohnung werden lasse." Wenn dies an sich auch vollständig richtig ist, so bleibt doch zu erwägen, inwiefern die Werkwohnungsfürsorge den angeführten Erfordernissen genügend Rechnung trägt. Daß dies Problem manche Werkwohnungen kapital-

[20] Zur Sozial- und Gewerbepolitik der Gegenwart S. 343.

kräftiger Unternehmungen, wie z. B. die der Firma Krupp, in idealer Weise zu lösen vermögen und tatsächlich gelöst haben, wurde seiner Zeit schon hervorgehoben. Solche Fälle sind aber durchaus nicht zu verallgemeinern. Albrecht sagt diesbezüglich: ...„Erfahrungsgemäß entsprechen viele von Arbeitgebern erbaute Wohnungen dieser Voraussetzung (betreffs Preis und Ausführung), keineswegs[21]." Auch die bayerische Enquête von 1906 hebt hervor[22], daß „beides nicht überall der Fall ist", wo die Werkwohnungen den hygienischen Anforderungen entsprechen. Aus diesem Grunde ist erst erklärlich, warum nicht überall die Werkhäuser der Werke die hervorgehobenen positiven Folgen zu zeitigen vermögen, daß vielmehr ein Ausbleiben derselben in der Regel als sicher zu erwarten ist. Bezüglich der Ruhrbergarbeiter schreibt Pieper: „Nur tritt bei ihnen der übermäßige Genuß und die Betrunkenheit auffälliger hervor, vorzüglich an Lohntagen[23]." Auch das Wirtschaftswesen mag in diesem Zusammenhang einen Aufschluß geben. So hatte z. B. 1899 Wattenscheid 76, Gelsenkirchen 109, Dortmund 369 Wirtshäuser. Die Gesamtbevölkerung belief sich für dasselbe Jahr auf 19255 resp. 34543 resp. 135000 Einwohner.

Diesbezüglich heben wir hervor, daß die moralische Förderung, die einer vorzüglichen Wohnung innewohnt, dem Ausgeführten nach für die Allgemeinheit der in solchen Betrieben beschäftigten Arbeiter durchaus nicht zu überschätzen ist. Erstens nämlich treffen die Voraussetzungen hierzu bei der Wohnungsfürsorge der Werke vielfach nicht zu und zweitens kommt in Betracht, daß die moralisch negativ wirkenden Momente bei dieser Art der Fürsorge durchaus keinen kleineren Umfang zu haben pflegen.

Fragen wir nun zum Schlusse, wie stellt sich das Verhältnis vom Vorteil und Nachteil aus diesen Einrichtungen, so scheint es uns, daß sich diese Frage nicht ohne weiteres allgemeingültig entscheiden läßt. Zunächst ist zu beachten, daß in wirtschaftlicher Hinsicht nicht immer eine Werkwohnung billig zu stehen kommt. So berichtet der Berg-Inspektionsbericht von 1897 für Ost-Dortmund: „Die Preise für Wohnung und Logis betragen ungefähr ebensoviel, wie für Privatlogis mit Beköstigung." Anderseits läßt sich statistisch nur sehr schwer beweisen, ob die niedrigen Milchpreise für die Werkwohnungen, die die Regel zu sein pflegen, nicht einen Ausgleich in niedrigerem Lohne und in längerer Arbeitszeit finden. Daneben ist auch das Moment der sozialen Notwendigkeit als maßgebender Gesichtspunkt bei dieser Be-

[21] Handbuch S. 232.
[22] a. a. O. S. 68.
[23] a. a. O. S. 223 f.

trachtung einzubeziehen. Nach dieser Notwendigkeit erscheint die Eingehung mancher Nachteile, die mit dem Mieten einer Werkwohnung verknüpft sind, sozialpolitisch gerechtfertigt, wenn der Arbeiter dadurch größeren Nachteilen entgehen kann. So z. B. der Fall eines isolierten Betriebes, wenn sich die Arbeiter in respektabler Entfernung Wohnungsunterkunft verschaffen müssen, was abgesehen von dem erheblichen Zeit- und Geldverlust für Hin- und Rückfahrt auch die Gefahr einer schweren Erkrankung bezw. Arbeitskraftabnahme besonders nahe legt. Unter solchen Umständen hat die Überlegung Platz zu greifen, ob eigentlich der Vorteil aus der Miete einer Werkwohnung, wo sich der Arbeiter ganz in der Nähe der Fabrik ansässig machen kann, nicht bedeutend größer ist, als der eventuelle Nachteil des Zeit- und Geldverlustes einer eventuellen Erkrankung usw. Kurz also, wichtig erscheint die Erwägung, inwiefern bei der Wohnungsfürsorge der Arbeitgeber das Moment der sozialen Dringlichkeit vorherrscht. Weiter ist hervorzuheben, daß der Ausfall von Vorteil und Nachteil wesentlich davon abhängt, in welcher Absicht diese Wohnungsfürsorge getroffen und gedingungen, d. h. die Bestimmungen des Mietvertrages gestaltet zu sein, von denen wiederum die Vertragsposition des Arbeiters in der Hauptsache bedingt ist. Eine einheitliche Absicht, bezw. einheitliche Mietvertragsbestimmungen in der Wohnungsfürsorge der Arbeitgeber sind nicht vorhanden, was den Ausfall von Nachteil und Vorteil stets verschieden beeinflussen wird.

Trotz der großen Mannigfaltigkeit der Verhältnisse, die vielfach die Werkwohnungen zweckmäßig erscheinen lassen, kann man sich jedoch der allgemeinen Einsicht nicht verschließen, daß die Mietwohnungen der Werke in der Regel, wie wir sie auf Grund von Mietskontrakten kennen gelernt haben, „trotz mancher nicht abzuleugnender Vorteile: gesunder Lage, durchgängiger Verhütung von Überfüllung etc., durchaus kein Ideal für den modernen Arbeiter unter den jetzigen Verhältnissen darstellen[24];“ denn die zuletzt und im Laufe dieser Arbeit ausgeführten Nachteile wirtschaftlicher sozialethischer und politischer Natur können keineswegs den hervorgehobenen Vorteilen aus ihnen nachgestellt werden, da es sich um Nachteile handelt, die die wirtschaftliche Lage und die soziale Stellung des Arbeiters (sozialpolitisch in negativer Richtung) stark zu beeinflussen vermögen und die keinen Ausgleich in den ihnen gegenüberstehenden Vorteilen finden können.

Hinsichtlich der Bauvorschüsse und der Prämienwoh-

[24] Pieper a. a. O. S. 205.

nungen der Werke ist nach dem bereits Gesagten hierüber und über die Werkwohnungen nur noch sehr wenig zu bemerken. Es treten hier sogar die Folgen, die wir als Nachteile aus einer gestärkten Abhängigkeit des Arbeiters kennen gelernt haben, noch stärker und bestimmter hervor, da hier die Abhängigkeit, in die der Arbeiter gerät, bedeutend größer, ja sogar absolut zu sein pflegt. Irgendwelche besonderen Vorteile für den Arbeiter demgegenüber lassen sich aber kaum nachweisen. Der Anlaß zum Sparen ist hier nicht besonders hoch zu schätzen. Erstens kommt in Betracht, daß die größeren Geldverpflichtungen, für die der Arbeiter aufzukommen hat[25], wenn sie nicht anders zu decken sind, einen Rückschlag auf die Lebenshaltung ausüben können. Oder der Arbeiter wird sich genötigt sehen, Überarbeit zu übernehmen, um mehr zu verdienen, oder Kost- und Schlafgänger bei sich zu halten, welcher Umstand seinerseits aber auf eine Verkennung des Zweckes dieser Fürsorge in moralischer und hygienischer Hinsicht hinauskommt. In letzter Linie ist vielleicht auch darauf Rücksicht zu nehmen, daß es sich keineswegs stets um eine ganz sichere Anlegung von Ersparnissen handelt. Das Gegenteil ist sogar im Falle des Ausscheidens aus den Diensten als die Regel anzusehen.

Ein besonderer Nachteil in moralischer und sozialer Beziehung der sogenannten Arbeiterviertel ist weiter in der Tatsache zu erblicken, daß sich die Arbeiter durch die Absonderung von den besitzenden Klassen, deren Wohnstätten meist in ganz anderer Gegend liegen, gleichsam verstoßen fühlen müssen[26].

Auf die besondere, erhöhte Bedeutung der wirtschaftlichen Konjunkturen für die Arbeiter solcher Betriebe haben wir oftmals hingewiesen. In diesem Zusammenhange ist noch der verhängnisvollen Bedeutung einer eventuell dauernden Verschiebung des Absatzes, resp. der Einschränkung der Produktion zu gedenken. Eine solche Gefahr besteht seit vielen Jahren für den Saarbergbau. Die Großeisenindustrie dieses Gebietes gibt nach Meinung des Sekretärs der Saarbrücker Handelskammer, Dr. Tille, genug Anzeichen, daß sie nicht gewillt ist, auf die Dauer die Preispolitik der Saargruben im kalten Zuschauen zu ertragen. „Unter dem Drucke der heutigen Saarkohlenpreise", schreibt er[27], „muß der Erwerb eigener Zechen in Westfalen seitens der Saarwerke rasch fortschreiten, und damit muß dann eine weitere Voraussetzung für die Verlegung des Schwerpunktes ihrer Roheisenerzeugung

[25] Die Mülhausener Arbeiter hoffen monatlich Mark 20—30 abzulösen. Meininghaus a. a. O. S. 89.

[26] Meininghaus a. a. O. S. 90.

nach Lothringen-Luxemburg gegeben sein und, wenn keine Ermäßigung der Roheisenfracht von dort nach der Saar zu erzielen sein sollte, auch die Verlegung des Schwerpunktes ihrer Weiterverarbeitung nach derselben Stelle . . .“ Die Eisenwerke dieses Gebietes konsumieren bekanntlich einen großen Prozentsatz der Saarkohlen. Die Verlegung der ersteren von dort wird ganz bestimmt einen Teil der dortigen Zechen lahmlegen, wodurch auch ein entsprechender Teil der Bevölkerung dieses Gebietes — nach Tille 150 000 Menschen — zur Abwanderung veranlaßt wird. Nun ist gleich das kritische Moment zu erwägen: Wohin dann mit den Prämienhäusern, den eigenen Häusern der Arbeiter? Werden die ein Häuschen besitzenden Arbeiter durch die Kohlengruben entschädigt[28]? Kaum. Welche Schäden für die Arbeiter dadurch entstehen werden, bedarf kaum der näheren Ausführung. Jedenfalls ist ein solcher Arbeiter in diesem Falle schlechter gestellt und stärker getroffen, als der, der keine durch langjährige, mühevolle, vielleicht schlecht bezahlte Arbeit erworbene und in einem Häuschen angelegte Ersparnisse zu verlieren hat. —

Damit sind aber die Bedenken gegen das Bestreben, den Arbeiter in Besitz eines eigenen Häuschens zu setzen, noch nicht zu Ende. Der Arbeiter ist durch die eingegangene Verpflichtung nicht nur allein in seiner sozialen Fortentwicklung gehemmt und gebunden, sondern auch seine Söhne. Aus denselben Gründen, die den Arbeiter an den Betrieb fesseln, werden auch die Söhne sich genötigt sehen, Arbeit bei der Grube des Vaters zu übernehmen, auch wenn sie anderswo, oder in anderen Arbeiten besser unterzukommen Gelegenheit haben. Oben Gesagtes muß in der Regel im Todesfalle des Vaters als sicher erwartet werden, denn eine Witwe kann selten für die Verpflichtungen des Mannes aufkommen, wenn sie sich nicht gleich wieder mit einem anderen Arbeiter verheiratet. Ob dieser dann gewillt ist, diese zu übernehmen, bleibt eine weitere Frage. Denn es kommt noch die Schwierigkeit der Abfindung der Erben hinzu, ein Umstand, der die Lage des Übernehmers noch besonders erschwert.

Alle diese Momente scheinen uns geeignet zu sein, die Zurückhaltung der Bergleute, von der Pieper spricht, gegen diese Art der Unterstützung zu erklären. „Wo sie (die Arbeiter) darauf eingehen, führt derselbe[29] aus, ziehen sie mit Rücksicht auf den größeren Profit durch Mieterträgnisse usw.

---

[27] Al. Tille, Die Preispolitik der staatlichen Saarkohlengruben 1902—03. Saarbrücken 1904.

[28] Günther a. a. O. S. 169.

[29] Pieper a. a. S. 200.

den Bau größerer Häuser vor und lassen dieselben oft schon bald wieder in andere Hände übergehen."

Welcher Schluß läßt sich nun aus dieser Schilderung der Verhältnisse der Prämienhäuser in bezug auf das Verhältnis von Vorteil und Nachteil aus ihnen ziehen? Die Antwort kann nicht günstig ausfallen. Auch ist die Begeisterung für diese Bewegung, der früher auch erlösende Wirkung zugeschrieben wurde, ziemlich zurückgegangen, ja sie hat sogar vollständig nachgelassen. Im Ruhrgebiete betrug die Zahl der von den Arbeitern mit Zechenunterstützung gebauten Häuser im Jahre 1900 bloß 757; jedenfalls eine Zahl, die hinter derjenigen der anderen Arten der Wohnungsfürsorge, speziell der Mietwerkwohnung fast ganz zurücktritt[30]. Ähnlich sollen die Verhältnisse auch anderwärts liegen. Übrigens scheinen uns kaum besondere Umstände vorzuliegen, die diese Art der Wohnungsfürsorge gebieterisch fordert. Hier kann der Gesichtspunkt, daß dadurch immerhin die Wohnhäuser an Zahl wachsen, was für einen Vorteil spricht, nicht besonders gelten. Dieser Gesichtspunkt, den man mit Recht gegen die Werkwohnungen unter Umständen vorbringen kann, hat hier keinerlei Berechtigung, da es sich hier nur um einen sehr kleinen Wohnungszuwachs handeln kann, und zweitens, weil nur Wohnungen in entlegenen Gegenden in Betracht kommen, die in der Regel in keiner Beziehung zur Beseitigung des bestehenden Wohnungsmangels und -elendes stehen.

Früher, zum Teil auch heute noch, pflegte man diese Bestrebungen wegen des erzieherischen Einflusses des Besitzes zu befürworten. Darunter soll in der Hauptsache die Versöhnung des Arbeiters mit der bestehenden Gesellschaftsordnung verstanden werden. Mag das an sich unter Umständen, ja sogar in der Regel richtig sein, so sehen wir aber keinen Grund, warum die sozialpolitischen Bedenken gegen dieselben hinter einer allgemeinen, politischen Erwägung zurücktreten müssen. Der staaterhaltende Sinn des Arbeiters kann auf anderen Wegen immer noch entsprechend gepflegt werden, die sozialpolitischen Mißstände aus demselben dagegen sind nicht immer so leicht gutzumachen. Anderseits scheint es, daß diese Ansicht auf einer Verkennung der Tatsache beruht, daß nämlich der politische Erfolg aus dem Besitze des eigenen Häuschens, aus den Schäden und Nachteilen, die wir schon ausgeführt haben, sich ganz in das Gegenteil umwandeln kann.

Damit glauben wir zugleich die wichtigsten Gesichtspunkte, die man für und gegen diese Art Wohlfahrtseinrich-

---

[30] Pieper a. a. O. S. 199.

tungen geltend machen kann, berücksichtigt, und entsprechend gewürdigt zu haben.

Als dritte Kategorie der Wohnungsfürsorge der Arbeitgeber kommen die Schlafhäuser, Ledigenheime und dergleichen in Betracht. Wie schon hervorgehoben, verfolgen alle diese den Zweck, ledigen Arbeitern beiderlei Geschlechts, oder auch solchen Verheirateten, die sich nicht nach Hause begeben können oder wollen, Schlaf- und Unterkunftsgelegenheit zu bieten.

Was die positive soziale Bedeutung dieser Kategorie der Wohnungsfürsorge angeht, so ist sie durch eine Reihe von Momenten bedingt, die nach verschiedenen Richtungen hin liegen. Zunächst kommt deren Vorzüglichkeit in hygienischer und ästhetischer Beziehung in Betracht, sowie deren Billigkeit — absolut wie relativ, d. h. zu dem Gebotenen. Diese Einrichtungen ermöglichen die Kontrolle der Reinlichkeit, sowie jede sanitäre Kontrolle überhaupt. Je nach den besonderen Umständen erlangen sie eine erhöhte Bedeutung in moralischer Hinsicht. Wir denken an die besondere sittliche Gefahr für unverheiratete und verheiratete Arbeiterinnen der ländlichen industriellen Distrikte, wenn sie abends auf dem Heimwege mit den männlichen Arbeitern zusammentreffen müssen[31]. Ihr Hauptvorzug scheint uns aber in der Einschränkung und Aufhebung des Schlaf- und Kostgängerwesens und der daraus erwachsenden sittlichen und sozialen Gefahren zu liegen. Daran hat ein Interesse wie die Allgemeinheit, so der Arbeiter selbst. Die sittlichen und sonstigen Delikte, die gewöhnlich die Schlafgängerei mit sich bringt, lockern die Solidarität der Arbeiter nicht im geringsten Maße.

Diesen Vorteilen und Vorzügen gegenüber pflegt man: 1. die Nachteile aus einer autokratischen Verwaltung gegenüberzustellen. So enthält das Statut der Saarbrücker Schlafhäuser u. a. die folgende Bestimmung: „Den Befehlen der Vorgesetzten ist ohne Widerrede sofort Folge zu leisten und können Beschwerden erst nach Ausführung der Befehle vorgebracht werden.“ Man kann hiermit mit Recht behaupten, daß, wo die Selbstverwaltung fehlt, eine sehr strenge Hausordnung und damit eine sehr große Machtstellung des hausverwaltenden Beamten die Regel ist. Diese Machtstellung kann sich unter Umständen auf die privaten Verhältnisse der Insassen erstrecken[32], was nicht wünschenswert erscheint. Besonders aus diesem, aber auch aus anderen Gründen läßt sich, denken wir, das Mißtrauen der Arbeiter gegen diese Häuser erklären. Bezüglich der Ruhrgebiete schreibt Pieper[33]: „Die deutschen Arbeiter beziehen nur sehr ungern Schlafhäuser.“

---

[31] Meininghaus a a. O. S. 86.

Ähnliche Klagen liegen von überall her vor. Jedoch muß gleich hinzugefügt werden, daß das Nachteile sind, die an eine bestimmte Organisation knüpfen, und zum wenigsten in der Natur der Einrichtung selbst gelegen zu sein scheinen. Eine Selbstverwaltung scheint uns, ist hier in der Lage den Gegensatz zwischen dem Drange des Arbeiters nach Freiheit und der strengen Hausordnung zum großen Teil aufzuheben, d. h. sie wird ihn nicht so stark empfunden machen. Bei Krupp, wo eine fast unbeschränkte Autonomie besteht, wählen die Insassen des Heims ihren Obmann und das nötige Personal selbst, ebenso steht ihnen die niedere Gerichtsbarkeit zu. „Ich tat einen Einblick in diese Verhältnisse," schreibt Günther, „die musterhaft genannt werden können".

2. Die Nachteile aus dem erleichterten Überwachungsdienste der Werke, unter dem die sozialen und politischen Freiheiten des Arbeiters vielfach zu leiden haben. Man kann diese Erwägung in vollem Maße gelten lassen, muß jedoch hinzufügen, daß dem Werk diese Überwachung, wenn sie ihm besonders angelegen ist, auch sonst nicht verschlossen ist. Aus diesem Grunde glauben wir an dieser Erwägung nicht besonders festhalten zu dürfen; und

3. Die Nachteile aus der Lage des Arbeiters im Streikfalle. Die kurzen Fristen für die Räumung der Wohnung, die hier die Regel zu sein pflegen, sind wohl kaum ein besonderer Nachteil für den Arbeiter; denn er hat weder etwas Besonderes zu räumen, noch hat er für die Beherbergung von Weib und Kind zu sorgen. Wenn er auch im Streikfalle seine Schlafstelle gleich zu verlassen hat, so kann man darin keine große Härte im Verhältnis zu dem, der dies nicht zu tun hat, erblicken, denn Unterkunft für eine einzelne Person ist meistens nicht schwierig zu finden.

Aus unserer Ausführung erhellt, daß das Verhältnis von Vorteil und Nachteil bei dieser Einrichtung in der Regel für den Arbeiter nicht ungünstig ist. Uns scheint sogar eine Fortentwicklung auf diesem Gebiete als wünschenswert und im Interesse des Arbeiters gelegen zu sein.

2. Das Unterstützungswesen. Die Vorteile und die Nachteile aus dem Unterstützungswesen der Betriebe haben wir im Laufe unserer Untersuchung schon genügend berücksichtigt und ausgeführt. Es handelt sich hier darum, das Gesagte tunlichst zu ergänzen und hauptsächlich die Gesichtspunkte zur richtigen Beurteilung der in Betracht kommenden Momente positiver und negativer sozialpolitischer Natur zu

[32] Günther a. a. O. S. 59.
[33] Pieper a. a. O. S. 203.

finden und zu besprechen. Erst dann kann man unserer Ansicht nach, dem Verhältnis von Vorteil und Nachteil aus demselben gerecht werden.

Daß die Werkpensionskassen bewußter Art, d. h. solche ohne Rückerstattung der Beiträge und ohne wirkliche Möglichkeit einer Aufrechterhaltung der Ansprüche im Falle des Ausscheidens aus der Arbeit, den Arbeiter in eine Lage versetzen, aus der für ihn bedeutende Nachteile resultieren können und die sich auch tatsächlich vielfach ergeben, wurde erfahrungsgemäß und theoretisch nachzuweisen versucht. Problematisch mag vielleicht noch die Frage erscheinen, ob diese Nachteile den Vorteil der Rente, und die sonstigen Vorteile, soweit es solche gibt, übersteigen oder ob sie hinter diesen zurücktreten.

Zur Beantwortung der gestellten Frage sind unseres Erachtens folgende Gesichtspunkte geltend zu machen:

a) Das Moment der Dringlichkeit, der Notwendigkeit einer Unterstützung. Daß an sich eine Unterstützung in den in Betracht kommenden Fällen notwendig und segensreich wirkt, unterliegt kaum einem Zweifel. Hier muß aber die Versicherungsleistung der obligatorischen Versicherung berücksichtigt werden und die Stellung der Leistungen der Werkpensionskassen zu diesem Bedürfnisse ins Auge gefaßt werden. Diese letzteren treten bekanntlich als Glied einer Zuschußversicherung zu der obligatorischen auf. Daraus ergibt sich, daß unter den heutigen Verhältnissen vor einer Überschätzung dieser Notwendigkeit gewarnt werden muß. Hinzu kommt noch, daß für einen größeren Teil der Arbeiter, besonders der Grubenarbeiter, bei denen das System der Unständigen besteht, eine solche Versicherung überhaupt nicht in Betracht kommt. Denn, erkrankt der Arbeiter während der langen Zeit der Unständigkeit an einer chronischen Berufskrankheit, so bleibt er, trotzdem, daß er Beiträge geleistet hat, unversichert.

b) Das Moment der Leistungsfähigkeit und der Größe der Unterstützungsleistungen. Der Leistungsfähigkeit der Werkpensionskassen sind in der Regel enge Grenzen gesetzt. Kassen, die über große und ausreichende Fonds verfügen, kann man an den Fingern abzählen. So ergab eine diesbezügliche Untersuchung, daß die Unterstützungskasse der Gelsenkirchener Bergwerksaktiengesellschaft Ende 1900 nur einen Bestand von Mark 216168.77 bei ca. 19000 Arbeitern hatte. Im Jahre 1901 belief sich die Einnahme auf Mark 140108.41, die Ausgabe auf Mark 29001.48; die Unterstützungskasse der Gewerkschaft Dorstfeld hatte in demselben Jahre bei ca. 2500 Arbeitern eine Ausgabe von Mark 38656.07 und am 1. Januar 1902 einen Bestand von Mark 30821.68. Im

Berg-Inspektionsbericht Wattenscheid von 1899 heißt es: „Von den 6 Zechen wurden Mark 49 274 aus den Unterstützungskassen, ausbezahlt (Belegschaft 12 759). Ähnlich sagt der Berginspektor Witten im Jahre 1897: Die auf sämtlichen Zechen vorhandenen Unterstützungskassen hatten eine Gesamteinnahme von Mark 36 626.52; an Unterstützungen wurden im Jahre 1897 in 2042 Fällen zusammen Mark 30 820.30 gezahlt und im Revier Oberhausen wurden im Jahre 1900 11 857 Personen mit Mark 131 103 unterstützt[34]. Daraus ergibt sich, daß es sich vielfach um sehr unbedeutende Leistungen bei diesen Kassen handelt. Wo wirklich bedeutungsvolle Leistungen in Betracht kommen, wie z. B. bei Krupp, handelt es sich um Kassen, die in bezug auf die Dotierung nicht ganz frei von Einwänden sind (wir denken an den Beitragsverfall u. ä.), und 2. um solche, die nebenbei erhebliche Zuschüsse seitens der Werke erhalten. Jedenfalls ist die Lage derartiger Kassen — die wirklich etwas leisten — sehr klein. Nach § 17 des Kassenstatutes der Firma Websky, Hartmann & Wiesen in Wästewaltersdorf, eine Kasse, die die Rückerstattung der Beiträge kennt, erhalten die Kassenmitglieder „aus dem allgemeinen Fonds der Arbeiterhilfskasse im Falle der Invalidität zu ihren staatlichen Renten einen Zuschuß", der so berechnet wird, daß die Gesamtrente bei männlichen Personen nach einer Dienstzeit von

bis zu	25	Jahren	Mark 18.—
von	25—30	„	„ 21.—
„	30—35	„	„ 24.—
über	35	„	„ 27.—

und bei Arbeiterinnen nach einer Dienstzeit von

bis zu	10	Jahren	Mark 12.50
von	10—20	„	„ 15.—
über	20	„	„ 18.—

monatlich beträgt[35]. Eine solche teilweise oder vollständige Anrechnung der gesetzlichen Unfall-, Invaliden- und Altersrenten auf die Pensionen findet häufig und zwar gerade bei den großen Kassen, die auch direkte Beiträge von den Arbeitern erheben, statt. Fast Regel ist eine derartige Anrechnung bezüglich der Raten auf Grund der Unfallversicherungsgesetze[36]. Viele Statuten enthalten die Bestimmung, daß bei Bewilligung der Vollrente auf Grund der Unfallversicherungsgesetze gleichzeitig jeder Anspruch auf Pension gegen die

[34] Hoffmann und Simon, Wohlfahrtspflege in den Provinzen Rheinland, Westfalen etc., Düsseldorf 1902, S. 207, und „Mitteilungen über den niederrheinischen-westfälischen Steinkohlenbergbau" S. 200.

[35] Zitiert bei Dr. Jacobssohn a. a. O. S. 42 f.

Werkpensionskasse erlischt. „Bei Bezug von Invaliden- und Altersrenten tritt meist eine Kürzung der Pension in der Art ein, daß der Gesamtbezug des invaliden Arbeiters aus diesen Renten und der Pension zusammen nicht den früheren Arbeitsverdienst übersteigt[37].“ Kurz also, es handelt sich in der Mehrzahl der Fälle um kleine Zuschußrenten, die aber vielfach durch das oben geschilderte Verfahren in der Gewährung derselben ausbleiben müssen. Dann aber haben die Arbeiter solcher Kassen mit Arbeiterbeiträgen umsonst Beiträge geleistet. Bei den Kassen ohne Beiträge seitens der Arbeiter kommt dagegen die Erwägung in Betracht, daß sich die Arbeiter umsonst mit schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen während einer langen Zeit zufrieden gegeben haben, in der Hoffnung, einen Ausgleich hierfür in einer Rente zu erhalten.

Von einer näheren Ausführung der Witwen- und Waisenversorgung sehen wir hier ab. Jedenfalls ist diese in der Regel nur eine ganz unerhebliche und unausreichende Leistung der Werkpensionskassen; es sei nur das folgende hervorgehoben: „Die Witwenpensionen betragen in der Regel 30—50 % des Pensionsbezugs des Ehemannes, bezw. des demselben zur Zeit des Todes zustehenden Anspruches. Dieser Anspruch der Witwe ist im Gegensatze zu den öffentlichen Witwenversorgungseinrichtungen keineswegs ein unbedingter, sondern abhängig von Arbeitsunfähigkeit und -beschränktheit, ferner mehrfach auch nur ein zeitlich begrenzter, bis zu einigen Jahren nach dem Tode des Mannes (3, 4, 5 Jahre). „Wiederverheiratung endigt regelmäßig den Pensionsbezug[38].“ Die ehelichen Waisen erhalten auch hier einen Prozentsatz der Pension der Witwe, in der Regel bis zum 14. Lebensjahre.

c) Das Moment der Unsicherheit in Genuß einer Pension zu kommen. Eine solche Unsicherheit ist nach verschiedenen Richtungen hin gegeben. Es besteht für den Arbeiter keine Gewähr, daß er vor dem Pensionsberechtigungsalter nicht entlassen wird, oder, daß ihm der Dienst nicht unmöglich gemacht wird. Den geschilderten Versuchen zur Ermöglichung der Aufrechterhaltung der erworbenen Ansprüche im Falle des Ausscheidens aus den Diensten der Firma ist aus den schon angeführten und noch auszuführenden Gründen keine besondere Bedeutung beizumessen, vielleicht mit Ausnahme der Versicherung bei einer Versicherungsanstalt. Bei den Zusammenschließungen der Arbeitgeber eines bestimmten Produktionszweiges zur Führung einer gemeinsamen Pensions-

---

[36] Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen in bayer. Betrieben S. 46.
[37] Ebenda.
[38] Ebenda.

kasse, ebenso bei den Gegenseitigkeitsverträgen zu demselben Zwecke, besteht für den Arbeiter keine Sicherheit, daß er von einer der betreffenden Firmen in Arbeit angenommen wird. Die kleinere Zahl der Firmen, die sich derart zusammenschließen, ermöglicht Verabredungen und gegenseitige diesbezügliche Verständigung, was den vermeintlichen Vorzug dieser Versuche vollständig aufheben kann.

Eine gewisse Unsicherheit ist weiter in der Art der Feststellung der zum Pensionsbezuge berechtigenden Invalidität gegeben. Hierüber entscheidet bekanntlich in der Regel der Vorstand, dem eine Unabhängigkeit von der Betriebsleitung nicht zugemutet werden kann. Sichere Anhaltspunkte für die Annahme von Invalidität, wie z. B. die Bewilligung der gesetzlichen Invalidenrente etc., kommen selten zur Anwendung.

Eine weitere Unsicherheit kann in der Unsolidität einer Kasse oder eines Unternehmens liegen, welcher Fall bei privaten Kassen nicht ausgeschlossen ist. In Frankreich sind die Bestände der Kassen laut Gesetz sichergestellt; was in Deutschland nur mittelbar, durch Erklärung der Privilegierung der Kassenforderungen geschieht. Das letztere kommt aber für die Kassen ohne Arbeiterbeiträge nicht in Betracht, da bei diesen in der Regel der Anspruch statutengemäß kein zu forderndes Recht darstellt. In einem früheren Zusammenhange haben wir zwei solche Fälle, nämlich den bei der Zeche „Concordia“ und den bei einer Zeche im Saargebiet bei Friedrichsthal hervorgehoben. Die Arbeiter wurden, trotzdem sie Beiträge geleistet hatten, bei Schließung der Zechen mit ihrer Forderung auf Zurückerstattung der Beiträge abgewiesen, weil dieser Fall nicht im Statut vorgesehen war.

Eine gewisse Unsicherheit knüpft sich auch an die längere Karenzzeit, die bei den Betriebskassen Regel zu sein scheint. Die Forderung eines 15—25jährigen Dienstalters ist durchgängig, 5—10 Dienstjahre kommen dagegen selten vor; wo letzteres Dienstalter zum Pensionsbezuge berechtigt, handelt es sich nur um einen Prozentsatz der vollen Pension.

Schließlich sei diesbezüglich noch erwähnt, daß die Zahl der Personen, die einer Kasse angehören, jedoch zu keinem Pensionsgenusse aus diesem oder jenem Grunde gelangen, einen beträchtlichen Prozentsatz der Gesamtzahl der Versicherten bildet. So haben bei Krupp, wie anderwärts schon hervorgehoben, in sieben Jahren (1894—1901) über 31 000 Arbeiter jeden Anspruch an die Kasse durch Ausscheiden aus den Diensten der Firma verloren. Und endlich

d) Das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung bei den Kassen, ein Punkt, den wir auch schon berührt haben. Gerade diese Frage wird in letzter Zeit vielfach aufgeworfen, um unter diesem Gesichtspunkte die betreffenden Kassen zu

bekämpfen[39]. Wir müssen aber von vornherein verzichten, hierauf einzugehen, da man zur Lösung einer solchen Frage ein reicheres Material bedarf, über das wir aber zur Zeit nicht verfügen. Vielleicht ist es angemessen, nur ein Beispiel anzuführen. Wenn auch, wie in Arbeitgeberkreisen behauptet wird, daß eine Verhältnismäßigkeit zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, so ist diese Verhältnismäßigkeit bezüglich der Richtigkeit und Rechtmäßigkeit auf Beitragsverfall zu stützen. Bei der zweiten Frage, der juristischen Auslegung, wollen wir nicht lange verweilen. Die Gerichtspraxis hat sich, wie schon erwähnt, der Ansicht der Zulässigkeit des Beitragsverfalles angeschlossen, und zwar aus dem Grunde, weil dieser notwendig zur Existenz der Einrichtung sei. Ohne diese Ansicht zu teilen, heben wir hervor, daß diese Notwendigkeit weder bewiesen, noch zur Lösung der Frage der Zulässigkeit des Beitragsverfalls in Frage kommen kann. Nach unserem Dafürhalten kann man ebensowenig aus dem juristischen Begriff der Wohlfahrtseinrichtung im Sinne des § 117 der GO. Stellung zu dieser Frage nehmen, denn man wird auf Voraussetzungen stoßen, die sich nicht ohne weiteres aus dem Grundgedanken der Wohlfahrtseinrichtung entnehmen lassen. Als letzten Triumpf gegen den Beitragsverfall hat man den § 138 BGB. ausgespielt, d. h. man hat diese Frage unter dem Gesichtswinkel behandelt, ob dieser Verfall einen Vorstoß gegen die guten Sitten bildet oder nicht. Der Gedanke, die Entscheidung einer solchen Erwägung vorzubehalten, scheint uns an sich nicht mißgeglückt, jedoch kommt es ganz darauf an, was darunter verstanden wird, was zum Urteil dient. Günther meint, „die Nichtrückgewähr der Beiträge kann einmal deshalb sittenwidrig sein, weil sie sich im Einzelfall als unbillige Härte erweist; sie kann es aber auch deshalb sein, weil sie einen gefährlichen Druck auf die wirtschaftliche Bewegungsfreiheit des Arbeiters ermöglicht.“ Ob diese Voraussetzungen bei den Pensionskassen geschilderter Art zutreffen, lassen wir dahingestellt. Günther und Latmar stimmen beide zu; Prof. Ehrenberg dagegen nimmt in seinem Gutachten im Essener Prozeß eine abweichende Stellung ein. Latmar meint: „Es unterliegt keinem Zweifel, daß im Verlust aller Rechte einschließlich der in langen Jahren gezahlten Beiträge eine Härte liegt, die oft genug bitter empfunden wird.“ „Unzweifelhaft ist eine Bestimmung, welche zu einer oft bitter empfundenen Härte führt, moralisch anstößig[40].“ Ohne an diesem Gedankengange etwas auszusetzen

[39] Die soziale Praxis vom 7. Mai 1908, ein Artikel von Blume, sowie Günther a. a. O. S. 145 f.

[40] Oftmals abgedruckt, sowie Dr. Jacobssohn a. a. O. S. 32.

zu haben, möchten wir doch hinzufügen, daß für die moralische Anstößigkeit selbst stets das soziale Prinzip, wie wir es ausgeführt haben, bestimmend ist und nicht ein subjektives Empfinden. Damit gelangen wir aber zu der ersten Frage der objektiven Richtigkeit dieses Beitragsverfalls, mit der wir uns kurz beschäftigen wollen.

Zur Prüfung dieser objektiven Richtigkeit ist es vor allem nötig, uns einerseits die notwendige Wirkung des Beitragsverfalls nach allen Richtungen hin klar zu sein, und anderseits Anhaltspunkte (im vollen Umfange) zur Beurteilung dieser Wirkung zu beherrschen. Wir erinnern an die Bestimmung der sozialen Postulate, die wir in einem früheren Kapitel auszuführen versuchten. Sie haben hier maßgebend einzugreifen. Ihre Anwendung in bezug auf die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber überhaupt behalten wir einem Schlußkapitel vor. Deswegen sehen wir von einer breiteren Darlegung und einer Erörterung dieser Frage hier tunlichst ab.

Die sozialen Phänomene, die vornehmlich an diese Bestimmung der Kassenstatuten anknüpfen, haben wir in dem Kapitel über die sozialen Tatsachen der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber geschildert und kennen gelernt. Sie sind als Gegenstand der Prüfung zu nehmen. Die erste Frage, die wir an die sozialen Postulate anknüpfend zu stellen haben, ist, inwiefern die sozialen Erscheinungen geschilderter Art, angenommen, daß sie durch den Beitragsverfall bedingt sind, mit der Anforderung des sozialen Ideales, das der Einzelne zum Selbstzweck der sozialen Ordnung bezw. Regelung gewählt haben muß, konfrontiert werden können. Uns scheint aus den geschilderten Vorgängen gerade das Gegenteil zu erhellen, nämlich, daß durch den Beitragsverfall der Arbeiter zum Mittel für die Zwecke anderer gemacht wird. In dieser Weise haben wir an die übrigen sozialen Postulate anknüpfend fortzufahren. Die Frage, ob die betreffende Bestimmung der Anforderung des Postulates des Maßes Rechnung trägt, ist unseres Erachtens wiederum zu verneinen; denn die soziale Verfügungsgewalt der Einzelnen, in unserem Fall des Unternehmers, ist hierdurch durchaus nicht in den bedingten Schranken des sozial Zulässigen gehalten, wie das aus den Tatsachen klar hervortritt. Wir denken z. B. an die durch die größere Abhängigkeit bedingte Aufhebung oder Beschränkung der persönlichen Freiheit, der sozialen und politischen Selbstbestimmung des Arbeiters etc. Zum dritten Postulate der allgemeinen Fürsorge kommend, bei dem es sich vornehmlich um die Besprechung der wirtschaftlichen Vorteile und Nachteile aus denselben handelt, ist des vorher Ausgeführten zu gedenken. Es trat klar hervor, daß die Pensionskassen gerade durch die Bestimmung, die wir jetzt besprechen wollen, der Förderung der wirtschaft-

lichen und der sozialen Lage des Arbeiters stark entgegenarbeiten. Das vierte Postulat der Rechtssicherheit endlich, die Stellung dieses Moments der Pensionskassen zu der Anforderung desselben, läßt sich nicht schwer dartun. Die Anforderung dieses Postulates bestimmte, daß das bestehende Recht nur durch neues Recht abgeschafft werden könne: Aus unserer Darlegung der sozialen Tatsachen ist gerade das Gegenteil zu ersehen. Wir stellten fest, daß die Bestimmung des Beitragsverfalls geeignet ist, alle dem Arbeiter von der Rechtsordnung und sozialen Gesetzgebung zur Erfüllung seiner Zwecke gewährleisteten Freiheiten und Rechte bedeutend eingeschränkt, sogar aufgehoben werden. Kurz also, auch nach dieser Richtung hin scheint die Bestimmung des Beitragsverfalles den sozialen Anforderungen nicht ausreichend Stich zu halten.

Nach dieser kleinen Abweichung wollen wir wieder zu der Hauptfrage nach dem Verhältnis von Vorteil und Nachteil bei den genannten Kassen, zurückkehren, um zum Schlusse zu kommen. Wir haben versucht, alles Wichtige für und gegen diese Kassen anzuführen, und dies entsprechend gewürdigt. Es liegt uns noch daran, das Schlußergebnis kurz festzulegen. Nach obiger Darlegung sind wir überzeugt, daß heutzutage nach der Einführung der obligatorischen Versicherung und in Anbetracht der Möglichkeit, eine Nebenversicherung bei einer Privatanstalt vorzunehmen, die Verhältnisse im allgemeinen so liegen, daß nichts den Werkpensionskassen, besonders denen ohne gänzliche Rückerstattung der Beiträge ausgeschiedener Kassenmitglieder, trotz der offen zu Tage tretenden Nachteile für die Arbeiter eine exklusive Stellung einräumen kann. Was den historischen Gesichtspunkt der Erwägung angeht, daß nämlich die Arbeiter sich daran gut gewöhnt haben, daß ferner manche von ihnen immer hieraus noch beachtenswerte Vorteile ziehen etc., ist in sozialkritischem Lichte ohne Bedeutung. Es sind auch Erwägungen, die sich auf andere Fragen beziehen und mit der Hauptfrage nach dem Verhältnis von Vorteil und Nachteil bei diesen nichts zu tun haben.

Auf die Betriebskrankenkassen übergehend, sei nur das folgende bemerkt: Wie erwähnt, stellen sie durchaus nicht in demselben Grade eine Gefahr für das freie Arbeitsverhältnis dar, wie z. B. die Pensionskassen der Werke. Die Momente, die die genannte Gefahr bedingen, treten, wie schon ausgeführt, hier nicht so sehr stark hervor. Aus diesem Grunde ist weder eine direkte, noch eine indirekte wirtschaftliche Schädigung besonders zu befürchten und wenn eine solche in Frage kommt, so handelt es sich stets um unerhebliche Beträge. Jedenfalls wäre es im Interesse der Einrichtung selbst

erwünscht, die Verwaltung derselben auf Grundlage der Selbstverwaltung weiter auszubilden[41], und die Mängel in der Kassenführung und in der Rechnungslegung zu beseitigen. Dadurch würde diese Einrichtung nicht an Wert verlieren, im Gegenteil sie würde an neuer Lebenskraft gewinnen.

Einer besonderen Betrachtung wollen wir in diesem Zusammenhang auch die Gratifikationen oder Lohnzusätze und die Produktionsprämien einerseits und die Dienstalterprämien und die Gewinnbeteiligung anderseits unterziehen.

Ob bei den ersten zwei Einrichtungen ein besonderer wirtschaftlicher Vorteil vorliegt, ist eine Frage, die sich nicht schlechthin beantworten läßt. Denn, „es besteht, . . . sobald dieses (Prämien-)System in großem Umfange Eingang gefunden hat, die Gefahr, daß schließlich der übrige (Zeit- oder Stück-) Lohn um den Betrag der Prämie sinkt, so daß der Arbeiter tatsächlich nicht besser gestellt ist, als zuvor[42].“ Dasselbe gilt auch für die im Saar- und Ruhrgebiet praktizierten Lohnzusätze, die dort als Regulativ zum Lohne dienen; da sich der Gedingsatz für eine Schicht im voraus nicht immer entsprechend bestimmen läßt. Kurz, die Antwort wird sich darnach richten, ob dieser oder jener Lohnzusatz oder diese oder jene Prämie als Lohnform oder als eine besondere Wohlfahrtseinrichtung aufzufassen ist. Dies zu unterscheiden fällt aber nicht immer leicht. Für unseren Zweck genügt es, wenn wir an dem äußeren Momente festhalten, und hier alles betrachten, was dem erwähnten Momente nach als Wohlfahrtseinrichtung anzusehen ist.

Bevor wir Einsicht in das Verhältnis von Vor- und Nachteil bei diesen zu gewinnen suchen, müssen wir über die Vorteile und Nachteile selbst einen Überblick bekommen.

Die Momente, an die die sozialen Wirkungen knüpfen, haben wir an einer vorhergehenden Stelle zum Teil ausgeführt. Hier sind sie ausführlicher zu behandeln.

Zunächst kam bei Gratifikationen in Betracht, daß sie in der Regel nach keinem festen Maßstabe oder Plan verteilt werden. Je nach dem Ausfall des Gewinnes am Jahresschluß wird deren Verteilung vorgenommen. Aus diesem Grunde werden sie vielfach als „indirekte Gewinnbeteiligung“ bezeichnet. Gerade aber an diese Ungewißheit und Ungebundenheit knüpfen nach verschiedenen Richtungen hin folgenschwere sozialpolitische Bedenken an.

---

[41] Hoffmann und Simon a. a. O. S. 12. „Die Bevormundung in allen diesen Bestrebungen solle mehr und mehr fallen und die Mitwirkung der nicht direkt von der Einrichtung Betroffenen sich nur darauf beschränken, daß sie mit Rat und Tat denjenigen zur Seite stehen, welche aus dem Kreise der direkt Interessierten die Einrichtungen verwalten.“

[42] Elster, im Wörterbuch der Volkswirtschaftslehre Bd. II, S. 193, II. Aufl.

Um nicht in Ungunst der Zwischenbeamten, die eigentlich tatsächlich bei der Verteilung der Gratifikationen über die Qualifikation des Arbeiters entscheiden, zu kommen, suchen sich die Arbeiter deren Gunst zu verschaffen, was geeignet ist, eine Korruption größten Stiles großzuziehen, wie das näher bei der Besprechung der sozialen Konsequenzen aus den Wohlfahrtseinrichtungen überhaupt dargelegt wurde.

Weiter, die Arbeiter können wohl durch diese Einrichtung von einer Aktion zur Verbesserung ihrer Lage abgehalten werden: Erstens in der Hoffnung durch einen indirekten Anteil am Jahresschluß den Ausfall am normalen Lohne einzuholen, und zweitens aus Rücksicht ihre Stellung vor der Werkleitung nicht zu verschlechtern.

Auch wenn die oben erwähnten Bedenken durch eine einsichtsvolle Handhabung fallen sollten, „kann ihr Wert in moralischer Beziehung kein großer sein. Ihre Verteilung wird als ein schuldiges Äquivalent für die geleisteten Dienste angesehen, ihr Ausbleiben mit Recht als eine ungerechte Handlung betrachtet werden, da die Arbeiter für die entstandenen Verluste nicht verantwortlich waren[43]".

Daraus erhellt, daß zugleich durch diese Einrichtung auch ein Element der Unsicherheit im Budget des Arbeiters herbeigeführt werden kann. „Bilden sie ein Moment der Kalkulation in den Ausgabebudgets der Arbeiter, so wird ihr Ausbleiben infolge eines ungünstigen Jahres ein Defizit erzeugen, das schwer zu decken ist ...[44]."

Diese Bedenken gegen die Gratifikationen dieser Art gelten in vollem Maße auch den Produktionsprämien gegenüber. Auch durch sie wird die Gewalt der Zwischenbeamten unermeßlich gesteigert. Wir verweisen hierbei auf die früheren Ausführungen und Belege. Ebenso verhalten sie sich zu der Gewißheit in dem Einkommensausfall des Arbeiters. Erkrankung, ungünstige Produktionsverhältnisse können ihn leicht um die Prämie bringen. Entlassung oder Versetzung in eine andere Abteilung vor dem Jahresschluß bringen für ihn ebenso den Verlust der erarbeiteten Prämie mit sich. Zwiedinek bekämpft[45] die Zeitlohn- und Stücklohnprämien aus dem Grunde, „weil sie teils von dem Grundsatze ausgehen, daß dem Arbeiter ein Anspruch auf den vollen Mehrertrag seiner erhöhten Leistungsfähigkeit nicht gebühre, teils Sicherstellung gegen Herabdrückung des Akkordsatzes nicht enthalten". Die vielfach zitierte amtliche Denkschrift

[43] Fabrikbesitzer Dr. M. Weigert in der Schrift des Vereins für Sozialpolitik. „Die Beteiligung der Arbeiter am Unternehmergewinn".

[44] Ebenda.

[45] „Beiträge zur Lehre der Lohnerhöhung" 1904, V. u. VI. Abschnitt.

über die Wohlfahrtseinrichtungen in bayerischen Betrieben etc.[46] äußert sich diesem gegenüber folgendermaßen: „Bei den Lohn- und Fabrikationsprämien spielt aber im allgemeinen das geschäftliche Interesse des Arbeitgebers an der möglichen Steigerung der Produktion die entscheidende Rolle, im übrigen sind mit diesem Prämiensystem im einzelnen so viele Mißstände verknüpft, daß die neuzeitliche Arbeiterwohlfahrtspflege auf die tunlichste Abschaffung dieser Prämien drängt."

Als Vorteil und Vorzug der ersteren — der Gratifikationen und Lohnzusätze wird gewöhnlich angeführt, sie gestatten eine Anpassung des Lohnes, bezw. des Einkommens des Arbeiters an seine Bedürfnisse, bezw. an den normalen Lohn, der für die Ernährung und Erhaltung der Arbeitskraft notwendig erscheint. Das ist aber nach unserer Meinung gerade nicht der Fall; denn in den schlechten Geschäftsjahren, wenn Verteilung der Gratifikationen ausbleibt, pflegt der Lohn am niedrigsten zu stehen. Dies Ausbleiben, das dann die Regel zu sein pflegt, drückt den Arbeiter doppelt so schwer. Diese Erwägung, der Anpassung des Lohnes an die Bedürfnisse, kann nur für die Einrichtung des Salaire familiaire, die wir seinerzeit besprochen haben, in Betracht kommen. Jedoch, wie schon erwähnt, spielt diese letztere praktisch keine nennenswerte Rolle, wie alle Wohlfahrtseinrichtungen reinster Art überhaupt.

In bezug auf die Prämien wird der Vorzug hervorgehoben, sie gestatten, das Arbeitseinkommen in das richtige Verhältnis zur Leistung zu setzen. Die Praxis hat aber vielfach das Gegenteil bewiesen. Das letztere kommt besonders dort vor, wo die Prämie nicht nur an die Mehrleistung, sondern an ein bestimmtes Ausharren im Dienste, oder ein Verfahren einer bestimmten Zahl von Schichten geknüpft ist. Auch für den vor Jahresschluß ausgeschiedenen Arbeiter trifft es nicht zu. Ist einem Arbeiter der Dienst unmöglich gemacht worden und scheidet er aus, so kann er nicht in Genuß des Entgeltes für seine Mehrleistung kommen. Dasselbe gilt auch für diejenigen Arbeiter, die die nötige Qualifikation der „guten Führung" etc. nicht erhalten. Ähnliche Bestimmungen sind leicht imstande, folgenschwere Differenzen zu veranlassen. Wir können deswegen die Ansicht von Schonbergs, der Prämien für gute Haltung und gutes Betragen für angezeigt hält[47], nicht teilen. Solche können vielfach die Solidarität der Arbeiter in Frage stellen und die guten Beziehungen zwischen denselben leicht stören. Hinzu kommt noch

[46] a. a. O. S. 15.
[47] Handbuch der politischen Ökonomie Bd. II, 766, III. Aufl.

die Erwägung der Unmöglichkeit einer objektiven Handhabung und Durchführung solcher Einrichtungen bei den großen Betrieben, die ja hauptsächlich in Betracht zu ziehen sind. Noch bedenklicher aber erscheint es, daß eine Voraussetzung solcher Gewährungen von Prämien für gute Haltung etc. für die Betriebsleitung ein Hinübergreifen und eine Überwachung des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses bildet, dies sogar notwendig wird. Vielfach werden solche Prämierungen als Entgelt für die aufgehobene politische und soziale Selbstbestimmung, bezw. für die bei den politischen Wahlen erwiesene Gefügigkeit, gelten.

Auch deren Bedeutung für die Besserung der wirtschaftlichen Lage des Arbeiters ist durchaus nicht zu überschätzen. Besonders bei den ersteren handelt es sich nicht immer um nennenswerte Beträge. „... Werden sie nicht bei den Ausgaben in Rechnung gezogen," schreibt Dr. Weigert in seinem Gutachten, „so werden sie in den seltenen Fällen wohl angelegt, sondern wie ein Gewinn leichtsinnig vergeudet werden." Bei den Prämien mag das nicht immer zutreffen, da sie einen beträchtlichen Teil des Lohnes bilden; gerade darum aber wird deren öfteres Ausbleiben den wirtschaftlichen Druck für den Arbeiter noch empfindlicher gestalten.

Nach diesem kurzen Überblicke über die Momente, die bei der Betrachtung der genannten Einrichtungen zu berücksichtigen sind, und nach dem, was wir früher diesbezüglich noch ausgeführt haben, im besonderen über die Stellung dieser Einrichtungen zu der normalen Arbeitsdauer und Arbeitszeit bezw. Überarbeit usw., glauben wir genügendes Material zur Beurteilung des Verhältnisses von Vorteil und Nachteil aus denselben für den Arbeiter gewonnen zu haben. Nach dieser Darlegung mag deren Anwendung als Entlohnungsmethode unter Umständen, wenn sie zur Steigerung der Produktivität, Qualität usw. dient, nicht immer zu entbehren sein, vom sozialpolitischen Standpunkte muß man jedoch ihrer Ausbildung zur Wohlfahrtseinrichtung in der Regel skeptisch gegenüberstehen, da sie ohne Verschulden des Arbeiters verweigert werden können und die materielle Lage der Arbeiter nicht zu verbessern vermögen[48], weil sie, als Geschenk aufgefaßt, vielfach leichtsinnig von den Arbeitern verwendet werden. Ihr größerer Nachteil liegt, scheint uns, in der angedeuteten Richtung der Erlahmung des Strebens nach Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen, und zwar aus zwei Gründen: In der Hoffnung den Ausfall in Form einer Gratifikation einzuholen und mit Rücksicht des Arbeiters darauf, seine Stellung zu dem Werk nicht zu verschlechtern.

[48] Dr. Weigert, daselbst.

Das letztere ist vielfach die Ursache der verderblichsten Folgen. Die wirtschaftlichen Vorteile dagegen sind, insofern solche in Betracht kommen, nicht selten imaginärer Natur. Die Grenze zwischen Lohn und wohltätigen Zuwendungen ist hier leicht erwischbar, was eine Gefahr für die Lohnhöhe in sich schließt. Es muß immer gewarnt werden, eine tatsächliche Lohnzahlung als Wohlfahrtseinrichtung zu gestalten. Gerade hier ist die Gefahr am größten; Denn Prämien und Gratifikationen sind in der Regel nichts weiter als eine erweiterte Lohnzahlung für bessere und billige Leistung einerseits, und Zuschuß für den Ausfall unter den normalen Lohn anderseits. Die Ausgestaltung dieser Lohnzahlung als Wohlfahrtseinrichtung nimmt ihr das Moment der Erzwingbarkeit und gestaltet deswegen die wirtschaftliche Lage des Arbeiters unsicherer und schlechter.

Jetzt gehen wir auf die zweite Gruppe der Einrichtungen zur Aufbesserung des Lohnes, bezw. der wirtschaftlichen Lage des Arbeiters — auf die Dienstalterspräimien, resp. Dienstalterszulagen und die Gewinnbeteiligung über. Wir wollen diese wegen ihrer großen Ähnlichkeit in bezug auf die sozialpolitische Wirkung gemeinsam besprechen.

Versuchen wir zunächst die Vorteile und die Nachteile aus ihnen klar ins Auge zu fassen! Es bedarf kaum der Wiederholung, daß sie an eine bestimmte Art fraglicher Einrichtungen anknüpfen. Deswegen wird sich unsere Ausführung in der Hauptsache auf den Typus der bewußten Art dieser beziehen, was wir uns ja von vornherein zur Aufgabe machten. Dies entspricht auch ziemlich der Wirklichkeit; denn nur derartige Einrichtungen kommen in der Mehrzahl der Fälle in Betracht. Die Einrichtung der Gewinnbeteiligung in der Art von Zeiß in Jena, Freese in Berlin etc. sind leider nur Ausnahmen. Die Absicht, deren Stifter ging ja auch darauf hinaus, nicht eine Wohlfahrtseinrichtung charitativen Charakters zu gründen, sondern eine Entlohnungsmethode zur gerechten Entlohnung einzuführen. Prof. Abbe, der Schöpfer der Karl Zeißschen Stiftung in Jena meint: „Das tatsächliche Arbeitseinkommen des Personals muß in zwei Teile zerlegt werden; der eine von diesen, der Lohn (oder Gehalt), der unwiderruflich sein soll, darf keiner Rücksicht auf aufsteigende Konjunktur oder gehobenen Geschäftsgang unterworfen sein, muß vielmehr bemessen werden können nach den normalen, durchschnittlichen Wirtschaftsbedingungen des Betriebes; der andere Teil muß sich von der durch den Lohn gegebenen Grundlinie aus aufsteigendem Geschäftsgang anpassen und diejenige Erhöhung des Arbeitsertrages bringen, die dem Personal als Anteil an den Vorteilen günstiger Kon-

junktur zukommen muß[49].“ Dieser Auffassung entsprechend wird dem vor Jahresschluß ausscheidenden Arbeiter der entsprechende Teil seines Jahresgewinnanteiles am Schlusse des Jahres ausbezahlt; eine Bestimmung, die auch bei Freese, Berlin, aufgenommen ist.

Eine ähnliche Stellung nehmen auch die schon ausgeführten Dienstalterszulagen ein. Sie tragen jedoch selten den Anschein einer Wohlfahrtseinrichtung. In letzter Zeit werden solche vielfach durch die Tarifverträge festgesetzt. In Fällen aber, in denen sie auch als Wohlfahrtseinrichtung anzusehen sind, liegt eine Gefahr der Fesselung des Arbeiters an den Betrieb kaum in starkem Maße vor. Denn ein erwachsener Arbeiter, der nicht länger bei derselben Firma im Dienste bleiben will, wird durch keine Rücksicht zum Verbleiben angehalten. Er wird auch anderswo denselben Lohn wie bis dahin plus Zulage leicht bekommen können, denn die Dienstalterszulage, die er bei der ersten Firma für das längere Ausharren im Dienste bekommen hatte, erscheint vielfach als Belohnung für große Geschicklichkeit, Leistungsfähigkeit etc. eines dienst- bezw. berufsälteren Arbeiters. Es besteht für ihn also die Aussicht, in der neuen Stellung gleichfalls nach dem Stande seiner Befähigung bezahlt zu werden, wie zuvor samt der Dienstalterslohnzulage.

Zu dem Typus der bewußten Art sind vor allem die eigentlichen Dienstalterspräemien und die Gewinnbeteiligung ohne Auszahlung des Gewinnanteils am Jahresschluß zu zählen. Wir werden, wie hervorgehoben, nur diese unserer Ausführung und Erwägung zu Grunde legen.

Was die Dienstalterspräemien anlangt, so wurde ihnen als Schattenseite die Steigerung der Abhängigkeit und der wirtschaftlichen Unsicherheit des Arbeiters mit steigendem Dienstalter zugeschrieben. „Die Firma, welche sich das Recht vorbehalten hat[50],“ schreibt der den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber freundliche Dr. Otto Dammer, „diese Prämie je nach den Erträgnissen des Geschäfts und den Leistungen der einzelnen Berechtigten zu erhöhen oder zu ermäßigen, bezweckt neben Belohnung der Diensttreue ihre Arbeiter seßhaft zu machen ...“ In bezug auf die Gewinnbeteiligung schreibt Conrad[51]: „Besonders beliebt ist dabei das Verfahren, nur die Hälfte des Bonus auszuzahlen, die andere Hälfte aber in gemeinsamer Kasse zurückzuhalten, die zugunsten der übrigen Arbeiter verfällt, wenn der Arbeiter sich

[49] Abbe in seinem Vortrag: „Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter in der Großindustrie.“

[50] a. a. O. Bd. II, S. 372.

[51] Grundriß zum Studium der pol. Ökonomie I, S. 310, VI. Aufl.

etwas zuschulden kommen läßt, entlassen werden muß oder vor einer gewissen Zeit (5 oder selbst 10 Jahren) ohne besonderen Grund die Stellung aufgibt. Es ist klar, daß dadurch die Arbeiter an das Unternehmen gefesselt werden, besonders auch Streiks erheblich erschwert werden. Der Vorteil liegt daher mehr auf seiten des Arbeitgebers als des Arbeiters. Zu einem Mißbrauch wird gerade die Einrichtung, wenn die Teilnahme am Reingewinn als Ersatz für den gewöhnlichen Lohn, und der Betrag in Form von Aktienanteilen ausgezahlt wird..."

Welche Nachteile sich für den Arbeiter durch diese Steigerung seiner Abhängigkeit für seine wirtschaftliche Lage und soziale Stellung ergeben, ist für den einzelnen Fall einer besonderen Entscheidung zu überlassen. Im allgemeinen kann man jedoch sagen, daß eine Gefahr in der angedeuteten Richtung vorliegt; denn zum größten Teile knüpfen die Nachteile an Momente an, die nicht in der Natur der Einrichtung selbst begründet liegen, sondern an eine bestimmte, dahingehende Organisation der Einrichtung. Warum bestände sonst die dahinzielende Absicht, die freie Vortragsposition des Arbeiters durch diese aufzuheben? Jedenfalls bleibt es eine Erfahrungstatsache, daß durch die Ausschaltung der Grundrechte zum freien Arbeitsvertrage, die Besserung des Lohnes und der übrigen Arbeitsbedingungen immer schwerer durchzusetzen ist, diese sogar ausgeschlossen erscheint.

Als Anhaltspunkt für die Ausführung der Vorteile aus ihnen wollen wir an erster Stelle die Frage aufwerfen, welche Bedeutung ihnen zur Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Arbeiters zukommt.

Es sind hier verschiedene Momente zu berücksichtigen, und zwar

a) Zunächst die Höhe der Leistungen der in Betracht gezogenen Einrichtungen. Die bayerische Enquête von 1905 stellt fest, daß „die gewährten Beträge sehr verschieden sind; bei 25 Dienstjahren 50—100 Mark, bei höherem Dienstalter entsprechend höhere Summen. Daneben werden goldene und silberne Uhren, Schmuckgegenstände, Diplome gegeben[52]." Im Mode- und Kunstgewerbe, wo es auf die Erhaltung der geübten und intelligenten Arbeitskräfte sehr viel ankommt, sind höhere Sätze in Anwendung. So gewährt das Manufakturwaren- und Modegeschäft Rosipal, München, nach 25 Jahren Mark 500.—, nach 50 Dienstjahren Mark 1000.— und lebenslänglichen vollen Gehaltsbezug.

Bei der Gewinnbeteiligung kommt in der Regel ein kleiner Bruchteil des Anteiles zur Verteilung. So werden bei Freese, Berlin, $7\frac{1}{2}\%$, bei der Feinsteingutfabrik von Max Rösler,

[52] a. a. O. S. 17.

Rodach die Hälfte des Reingewinns nach Abzug von 4 % Jahreszinsen für Kapitaleinlagen[53]; bei der Niederländischen Preßhefen- und Spiritusfabrik Delf, Holland, 10 % des Reingewinns nach Abzug von 5 % Kapitalzinsen als persönlicher Gewinnanteil unter die einzelnen Mitglieder des Personals im Verhältnis zu ihrem vollständigen Jahresgehalt bezw. Lohn und was die Hauptsache ist, im Verhältnis zu ihrer Klassifikation verteilt. In absoluten Ziffern bewegt sich der Gewinnanteil ebenso verschieden, oft abhängig durch Dienstalter und Lohnhöhe. So erhielten im Jahre 1901 die Arbeiter der Halleschen Maschinenfabrik bei einer Gesamtzahl von 681 Arbeitern 398 (länger als 3 Jahre tätig) je 144 Mark; 47 (länger als 2 Jahre tätig) je 96 Mark; 101 (länger als 1 Jahr tätig) je 48 Mark; 14 (länger als 4 Monate tätig) je 24 Mark. Bei der oben angeführten Feinsteingutfabrik Max Rösler, hat dagegen im Jahre 1900 der bare Gewinnanteil 40 Mark, der angesammelte 45 Mark betragen. Im Verhältnis zum gezahlten Lohn betrug der Gewinnanteil bei Freese, Berlin, im Jahre 1891 = 0,63 %; 1895 = 2,60 %; 1900 = 3,19 %; bei Zeiß, Jena, bildete der verteilte Betrag zum Lohn- und Gehaltskonto im Jahre 1895/6: 8 %; 1896/7: 5 %; 1897/8: 9 %; 1898/9: 10 %; 1899/1900 und 1900/1901 ebenso 10 %.

Daraus erhellt, daß das Bild sehr mannigfaltig ist, je nach der einschlägigen Bestimmung bezüglich des Quantums und der Grundsätze der Verteilung des Gewinnes, sowie dem gesamten Gewinnausfall des Jahres. Jedoch muß gleich bemerkt werden, daß es kaum zulässig ist, auf Grund dieser nominalen Sätze auf das Maß der wirtschaftlichen Förderung durch diese Einrichtungen zu schließen. Hierzu müssen stets die Lohnverhältnisse der betreffenden Betriebe herangezogen werden. Wie schon an einer früheren Stelle erwähnt, sind der Einführung der Gewinnbeteiligung vielfach Lohnreduktionen vorausgegangen. Daß der Betrag des reduzierten Lohnes bei einer Beteiligung am Gewinn mit einem niedrigen Prozentsatze den Gewinnanteil überflügeln kann, ist nicht ausgeschlossen.

Es ist noch folgendes hervorzuheben. In Betrieben mit Gewinnbeteiligung pflegen die Löhne eine stabile Höhe zu halten, d. h. die besonders guten Konjunkturen der Industrie bleiben in der Regel ohne unmittelbaren Einfluß auf die Höhe der Löhne. Mit Recht sagt Prof. Abbe in dem schon zitierten Vortrag über die Gewinnbeteiligung in der Großindustrie: „Der Gewinnanteil soll dem Arbeiter in guten Jahren durchaus nicht mehr zuwenden, als in solcher Zeit auch sonst ihm zukommen würde; Lohn plus Gewinnquote soll, der

[53] Dr. Otto Dammer a. a. O. Bd. II.

Absicht nach, nur dasselbe sein, was ohne die Einrichtung der Lohn ihm bringen müßte.“ Daraus ergibt sich in guten Jahren bei einer Gewinnbeteiligung mit niedrigem Prozentsatz für alle Arbeiter des Betriebes oder für den Teil mit geringerem Dienstalter eine wirtschaftliche Benachteiligung, wodurch der betreffende Arbeiter schlechter gestellt wird, als es derjenige in einem Betriebe ohne eine solche Einrichtung ist.

„Dennoch,“ meint Abbe ebenda, „bedeutet die Einrichtung eine wichtige Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Arbeiterschaft — mittelbar durch dasjenige, was sie ermöglicht für schlechte Jahre, für Zeiten, wo von Gewinnquoten keine Rede ist; denn sie ermöglicht Normen der Lohnvereinbarung festzustellen, die den Arbeiter dagegen sichern, in schlechten Jahren seinen Arbeitsverdienst unter ein bestimmtes Niveau herabgedrückt zu sehen. Die Gewinnbeteiligung erscheint unter diesem Gesichtspunkt als unentbehrliches Ergänzungsglied eines strengeren Lohnsystems, welches darauf abzielt, den gewöhnlichen, normalen Lohn auch in Zeiten ungünstiger Wirtschaftslage als Mindestverdienst zu gewährleisten . . .“

Daß bei einer derartigen Auffassung und Handhabung der Gewinnbeteiligung für den Arbeiter stets ein Vorteil vorliegen wird, wollen wir nicht bestreiten. Allerdings ist zu beachten, daß in der Praxis nicht immer nach diesem systematischen Grundsatze verfahren wird. Es besteht weder eine Gewähr, noch fehlt es an Tatsachen, wo in Zeiten sinkender Konjunktur der normale Lohn herabgedrückt wird. Deswegen erscheint es angemessen, diesem Vorzug der Gewinnbeteiligung nicht eine allgemeine und unbedingte Bedeutung in Richtung eines Vorteils für den Arbeiter zuzuschreiben.

Für die Förderung der wirtschaftlichen Lage bezw. der materiellen Verhältnisse des Arbeiters ist nicht die Höhe der Leistungen allein genügend. Es kommt außerdem immer noch auf andere Momente an, die eine an sich wirtschaftliche Förderung noch wertvoller erscheinen lassen oder sie in ihrem sozialpolitischen Wert bedeutend herabdrücken. Eines dieser Momente wurde bei der Besprechung der Gratifikationen und Prämien angeführt. Die Gewinnbeteiligung ist ebenso imstande, das Einnahmebudget des Arbeiters unter Umständen großen Schwankungen zu unterstellen, was, wie schon näher ausgeführt, bedenkliche Folgen nach sich ziehen kann. Wichtiger erscheint aber die Erwägung, daß Dienstalterspramien und Gewinnbeteiligung ohne nennenswerte Auszahlung der Gewinnanteile am Schluß des Geschäftsjahres als Mittel für eine fortwährende und allmähliche Besserung der wirtschaftlichen bezw. materiellen Verhältnisse überhaupt nicht, oder nicht sehr in Betracht kommen. Sie sind mehr als Einrichtungen

zur Sicherung eines kleinen Kapitales anzusehen. Wie hoch die Bedeutung und der Wert des letzteren anzuschlagen ist, hängt natürlicherweise ganz davon ab, wieviel es beträgt, mit welchen Opfern es erkauft ist, sowie von der Bedeutung und Notwendigkeit eines derartigen Ansammelns eines kleinen Kapitales. Auf diese Frage soll hier nicht eingegangen werden. Es soll nur die Aufmerksamkeit darauf gelenkt werden, daß für einen größeren Teil der Arbeiter, die das Berechtigungsdienstalter aus irgend welchem Grunde nicht erreichen können, die genannten Vorteile überhaupt verloren gehen. Dadurch ist auch die Möglichkeit der Benachteiligung derjenigen zum Ausdruck gebracht, die einen Ersatz oder ein Entgelt für den niedrigen Lohn, für die schlechteren Arbeitsbedingungen, für größeren Fleiß etc. in der Erlangung einer Dienstalterprämie oder durch das angesammelte gutgeschriebene Kapital zu erhalten hofften. Auch darin, daß ein Teil der Arbeiter wirklich in den Genuß der in Aussicht gestellten Vorteile gelangt, darf nicht stets eine besondere, dem Arbeiter zuteil werdende wirtschaftliche Förderung angenommen werden; denn es läßt sich nicht allgemein sagen, ob diese Dienstalterprämien und gutgeschriebenen Gewinnanteile nicht auf gekürztem Lohne beruhen, bezw. hierin ihren Ausgleich finden.

Auch wenn dies Bedenken fallen sollte, halten wir es nicht für statthaft, die Bedeutung des durch die genannten Einrichtungen begründeten wirtschaftlichen Vorteiles besonders hoch im Werte anzuschlagen. Ungemein wichtiger ist es, dem Arbeiter ein ausreichendes Einkommen während der im ersten Mannesalter Dienstjahre zuzusichern. Gerade in dieser Hinsicht versagen ihrem ganzen Wesen nach sowohl die Dienstalterprämien, als die Gewinnbeteiligung mit Sparzwang und eventuellem Eigentumsrecht. Der dem Arbeiter in Aussicht gestellte Vorteil kommt in der Regel dem höheren Alter zu gute, wenn seine Kinder schon erwachsen sind und begonnen haben, für ihre Existenz selbst zu sorgen. Dadurch wollen wir aber keineswegs die Bedeutung einer auskömmlichen wirtschaftlichen Sicherung für das Alter unterschätzen. Wir haben das folgende vor Augen: der ältere Arbeiter kann, wenn die Arbeitskraft nachläßt, auf seine Familienangehörigen angewiesen sein, (ev. auch seine Witwe), wie das nicht selten vorkommt, ist ihm oder seiner Witwe aber zum Teil oder ganz unter den heutigen Verhältnissen eine Rente aus der obligatorischen staatlichen Versicherung nicht verschlossen. Ein Nebenverdienst ist ihm ebenfalls möglich. Hiernach scheint uns kein Grund vorzuliegen zu einer pessimistischeren Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des älteren Arbeiters zu kommen, gegenüber der des im Mannesalter stehenden Arbeiters mit großer Familienlast. Der ganzen Sachlage nach

scheint sogar das Gegenteil richtiger zu sein. Auch ist in Betracht zu ziehen, daß ein höheres Lebensalter in der Arbeiterklasse keineswegs die Regel zu sein pflegt.

Alle diese Erwägungen warnen zur Genüge von einer Überschätzung der Bedeutung der genannten Einrichtungen zur Förderung der Lage des Arbeiters.

Nun ist auch der Vorteile aus denselben in sozial-ethischer Beziehung zu gedenken. Zunächst meint man, sie führen zum Frieden zwischen Arbeitgeber und -nehmer und festigen ihn. Es kann nicht bestritten werden, daß eine Niederlegung der sozialen Waffen durch diese Einrichtungen unter Umständen vollständig zu bewirken ist. Das haben wir seinerzeit klar zu machen versucht. Mag der Gedanke, der Frieden sei das höchste Gut, an sich richtig sein, so halten wir es dennoch für falsch, jeden Frieden, auch den sozial-ethischen als gerechtfertigt gelten zu lassen. Es muß immer darauf ankommen, ob der in Frage kommende Frieden auf Milderung resp. Aufhebung der Gegensätze, oder auf einem erhöhten Drucke beruht. Daß eine gerechte Handhabung der Gewinnbeteiligung wohl auch eine Milderung des Gegensatzes zu bewirken vermag, ist nicht in Abrede zu stellen. Bei den Einrichtungen bewußter Art dagegen scheint es uns, daß kein Grund zur Annahme einer Milderung des Gegensatzes vorliegt. Der Friede, auf den man hier hinweist, beruht unserer Ansicht nach mehr auf einem sozialen Drucke, als auf gemildertem sozialen Gegensatze.

Man pflegt ferner der Ansicht zu sein, daß durch die Gewinnbeteiligung den Arbeitern das Gefühl der Mitverantwortlichkeit und das Interesse am Fortbestehen und Gedeihen des Unternehmens anerzogen wird. Unzweifelhaft sind dies Elemente einer höheren Gesittung und des Fortschritts. Die Fälle scheinen auch durchaus nicht vereinzelt dazustehen, in denen tatsächlich ein solcher Erfolg durch die Gewinnbeteiligung erzielt wird. „Das sittliche Niveau der Arbeiterschaft," schreibt der Feinsteingutfabrikant Max Rösler[54] in bezug auf die Erfolge seiner Gewinnbeteiligung, „hat sich wesentlich gehoben, wenn auch nicht ausschließlich infolge der Gewinnbeteiligung —; in bezug auf Fleiß, Treue und Eifer der Angestellten und Beamten ist gleichfalls ein Fortschritt zu verzeichnen. Diesem Ausspruche zuwiderlaufende Berichte pflegen dagegen immer seltener zu werden. Im übrigen sei noch bemerkt, daß dieser Erfolg nicht ohne weiteres der Gewinnbeteiligung überhaupt zuzuschreiben ist, sondern in der Hauptsache einer gerechten Handhabung dieser Einrichtung. Wo diese Voraussetzung fehlt, und das nötige Vertrauen zu der guten und aufrichtigen Absicht des Arbeitgebers durch die

[54] Dr. Otto Dammer a. a. O. Bd. II.

Mißbräuche des letzteren untergraben ist, muß man auf das Ausbleiben dieses Erfolges bestimmt rechnen. Eine weitere Voraussetzung ist die Reife der Arbeiter, welche ihnen eine angemessene Beurteilung der Verhältnisse und Verständnis gestattet.

Diesem nicht zu unterschätzenden Vorteile sozial-ethischer Natur stehen aber ebensolche Nachteile gegenüber. Dieser würde zum Teile in früheren Zusammenhängen gedacht. Unsere Ausführung hier hat nur ergänzend einzugreifen.

Sowohl bei Dienstalterspräimien, als bei der Gewinnbeteiligung ist die Bedingung der „guten Führung" oder „der Ausführung der übertragenen Arbeiten zur Zufriedenheit der Werkleitung" und dergl. gestellt. Über eine derartige Qualifikation hat in der Regel nicht etwa ein Arbeiterausschuß zu entscheiden, sondern der Unternehmer selbst, oder, besser und richtiger gesagt, die innerhalb der heutigen Betriebsverhältnisse zwischen ihm, bezw. der Werkleitung und den Arbeitern stehende niedere und mittlere Beamtenhierarchie. Abgesehen davon, daß dies Verfahren vielfach den Wohlfahrtsbezug unsicherer gestaltet, kommt noch das Bedenken hinzu, daß die Gewalt der letzteren übermäßig gesteigert wird. Das Streben der Arbeiter in Gunst zu stehen, hat erfahrungsgemäß vielfach einen unmoralischen Rückschlag zur Folge gehabt. Weiter ist zu beachten, daß, wenn einem Arbeiter aus diesem oder jenem Grunde nach der Auffassung der zuständigen Betriebsverwaltung der in Aussicht gestellte Bezug nach Ansicht des Arbeiters und seiner Kollegen zu Unrecht verweigert wird, einem gedeihlichen Verhältnisse mit solchen Bestimmungen bezw. Einrichtungen mehr geschadet als genützt wird. Es wäre jedenfalls besser, wenn man sich bei Einrichtungen, wo die Selbstverwaltung fehlt, an objektive Merkmale, z. B. an das Dienstalter halten wollte. Es ist wirklich eine ungewöhnliche moralische und materielle Härte, einen Arbeiter nach mehrjährigem rastlosen Dienste als nicht genügend gewissenhaft o. ä. zu bezeichnen, bezw. als einen solchen zu betrachten, nachdem man ihn während dieser Zeit im Dienste geduldet hat.

Negative Resultate kann weiter das Verfahren zur Feststellung des zu verteilenden Gewinnanteils nach sich ziehen. Vielfach heißt es in den Statuten, „sowohl der Gesamtgewinn, als auch der Gewinnanteil sind Geschäftsgeheimnis." Selten werden die Arbeiterausschüsse zu der Kontrolle herangezogen, noch seltener aber werden direkt von den Arbeitern gewählte Mitglieder zu diesem Zwecke bestellt. Auch wo das der Fall ist, scheint es uns nicht besonders angezeigt, hierin eine sichere Bürgschaft zu erblicken. Denn erstens steht der Kontrollkommission nur die rechnerische Prüfung der Schlußbilanz

und der dazu gehörenden Bücher und Konten zu, keineswegs aber eine sachliche Mitwirkung bei der Aufnahme der Inventur selbst, d. h. bei der Feststellung der Bestände, der Verluste, sowie des Geschäftsgebarens. Bei der Feststellung des Reingewinns ist aber die letztere einzig und allein entscheidend; wenn z. B. eine größere Abschreibung des stehenden Inventars, der tatsächlichen Ausnützung entspricht, so verringert sich entsprechend der Reingewinn des betreffenden Geschäftsjahres. Aber wenn auch den Arbeitern eine sachliche Mitwirkung und Kontrolle zugestanden würde, so wäre damit in der Regel wenig erzielt. Der Grund hiefür scheint uns die geschäftliche und kaufmännische Unkundigkeit derartiger bestellter Kontrollkommissionen zu sein. Das geschäftliche Leben ist zu kompliziert, um einem Fernstehenden einen richtigen Überblick und ein Urteil zu gestatten. Alles das erleichtert und fördert die mißbräuchliche Ausnützung dieser Einrichtung und nährt unter Umständen den Boden der Unzufriedenheit, des Mißtrauens und der Differenzen. Solche Zustände berechtigen aber dazu, diese Einrichtungen als in ihrem Zwecke verfehlt zu bezeichnen.

Abgesehen von den Fällen des Mißbrauchs wird sich ein Arbeitgeber bei einer unerheblichen Gewinnverteilung als der Folge eines ungünstigen Geschäftsjahres schwer des Mißtrauens und der Unzufriedenheit der Arbeiter erwehren können. Letztere sind in der Regel nicht in der Lage, über den Grad der geschäftlichen Stockung und der schlechten Konjunktur richtig zu urteilen. Hierzu gehört mehr Sachkenntnis und Unbefangenheit, die man den Arbeitern nicht unter allen Umständen zumuten darf. Das wirtschaftliche Moment spielt für den Arbeiter enie so große Rolle, daß eine Unterschätzung, resp. Überschätzung der Wirklichkeit, wenn sein eigenes wirtschaftliches Interesse auf dem Spiele steht, leicht denkbar, ja sogar als natürlich erscheint. Es handelt sich aber hierbei mehr um eine natürliche Hinneigung, zu unterschätzen, resp. zu überschätzen, als eine bewußte und absichtliche. Jedenfalls ist es eine Tatsache, mit der man zu rechnen hat, und infolgedessen muß man auch bedenken, daß in solchen Fällen mehr negative als positive Folgen erzielt werden.

Der schlechte geschäftliche Erfolg ist trotz der guten und billigen Leistung der Arbeiter vielfach der Untüchtigkeit der Geschäftsleitung zuzuschreiben. Der Arbeiter, der in jeder Beziehung Vorzügliches geleistet hat, wird sich in einem solchen Falle stets stark getroffen fühlen. Daß auf solchem Boden kein gedeihliches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erwarten ist, bedarf kaum der Darlegung. Niemand kann auch dem Arbeiter verdenken, wenn er sich für den schlechten geschäftlichen Erfolg nicht verantwortlich

fühlen will. Der Arbeiter weiß nur, daß er mehr und Vorzügliches geleistet hat, das auch entlohnt werden muß. Aus diesem letzten Grunde darf man auf Dankbarkeit seitens des Arbeiters nicht besonders rechnen. Nach allen diesen Erwägungen drängt sich die Frage auf, hat der Arbeiter mehr Vorteile oder Nachteile aus diesen beiden Einrichtungen.

Hinsichtlich der Dienstalterprämien der Arbeitgeber scheint uns eine Dringlichkeit für deren Beibehaltung und Befürwortung nicht zu bestehen. Weder nach der Größe ihrer Leistung, noch nach dem Momente der Sicherheit in der sie erfolgt, ist die erwähnte Einrichtung in der Lage, merkbar in die Sanierung der sozialen Verhältnisse des Arbeiters einzugreifen. Es läßt sich auch im allgemeinen nicht sagen, ob die genannten Dienstalterprämien nicht ganz oder zum Teil auf gekürztem Lohn, infolge der Steigerung der Abhängigkeit mit steigendem Dienstalter beruhen. Jedenfalls sind derartige Mißbräuche innerhalb der heutigen Verhältnisse weder ausgeschlossen, noch fehlt es an diesbezüglichen Belegen. Hieran reihen sich noch die eventuellen Nachteile aus einer willkürlichen Entlassung der dienstälteren Arbeiter an, um diese zu verhindern, in Genuß des in Aussicht gestellten Bezuges zu gelangen. Es empfiehlt sich, derartige Entlassungen aus disziplinaren Gründen, bei denen keine Mitwirkung der Arbeiterausschüsse besteht, vorsichtig vorzunehmen, um nicht den Anschein der absichtlichen zielbewußten Entlassung zu erwecken, was eine Erbitterung unter den übrigen Arbeitern zur Folge haben kann, und womit jede Wohlfahrtseinrichtung ihren Zweck verfehlt. Derartige Mißbräuche wollen wir aber durchaus nicht verallgemeinern; es lag uns nur daran, auf eine Möglichkeit des Mißbrauchs, wodurch für die Arbeiter Nachteile entstehen können, hinzuwirken. Deswegen lassen sich auch die Nachteile und Vorteile aus ihnen nicht ohne weiteres allgemein bestimmen. Es wird stets auf den einzelnen Fall, den Geist und die Absicht, in der solche vorgenommen werden, ankommen. Immerhin sind wir nicht geneigt, als Regel mehr Vorteile als Nachteile für den Arbeiter aus dieser Einrichtung zu erwarten. Wir haben folgendes vor Augen: Es ist nicht stets möglich, eine ideelle Absicht als Grund dieser Einrichtung vorauszusetzen. Wenn man meint, die Dienstalterprämien seien unentbehrlich, um das Gefühl der Dankbarkeit für Treue und längeres Dienstalter zum Ausdruck zu bringen, so können wir dieser Ansicht nicht stets beipflichten. Das Arbeitsverhältnis bietet so viele andere Punkte, dies Gefühl der Dankbarkeit den Arbeitern gegenüber kundzugeben, bei denen man den Schattenseiten der Dienstalterprämien aus dem Wege geht. Eine angemessene, der Familienlast angepaßte Lohnzahlung, menschenwürdige Be-

handlung, Respektierung der freien Person des Arbeiters in privater, sozialer und politischer Beziehung, eventuell ein Sparbuch, ohne an dessen Erlangung Bedingungen, die seine Freiheit zu beeinträchtigen vermögen, zu knüpfen etc., sind jedenfalls kräftigere Mittel, dies Gefühl auszudrücken, als eine Dienstalterprämie, die vielfach vielen würdigen Arbeitern gegenüber aus rein äußeren Gründen entgeht. Wir denken z. B. an einen vorzeitigen Tod des Arbeiters kurz vor dem Berechtigungsalter, eine frühere Invalidität usw.

Alle diese Gründe und Erwägungen sind auch der Gewinnbeteiligung ohne Auszahlung der Gewinnanteile gegenüber geltend zu machen. Die Gefahr einer Fesselung und übermäßigen Steigerung der Abhängigkeit des Arbeiters kann hier noch in starkem Grade vorliegen. Einmal wegen der Höhe des angesammelten Betrags, und zweitens, weil der Arbeiter mit Recht denkt, er verliert im Falle des Ausscheidens eigene, erarbeitete Ersparnisse. In dieser Form ist die Gewinnbeteiligung also entschieden zu verwerfen. Wir finden keinen anderen Grund für die Beibehaltung und Befürwortung dieser Form der Gewinnbeteiligung, als das einseitige Geschäftsinteresse des Unternehmers. Wenn man auf die Notwendigkeit des Sparzwanges hinweist, so vergißt man dabei, daß es einen Sparzwang geben kann, der nicht das Eigentumsrecht auf die zurückgelegten Ersparnisse als ein eventuelles hinstellt, d. h. an Dienstalter, Führung und sonstiges knüpft.

Die obige Ausführung gilt, wie klar hervortritt, der Gewinnbeteiligung der bewußten Art. Wir wollen dies Urteil für die übrigen Arten derselben überhaupt nicht oder aber nur teilweise gelten lassen. Das ergibt sich aus der Tatsache, daß nicht alle Arten derselben in gleicher Weise die Vertragsposition und die freie Person des Arbeiters beeinträchtigen. Wo die Gewinnbeteiligung durch den Geist und ein ernstliches Streben nach gerechter Entlohnung, wie es bei Zeiß, Freese etc. der Fall zu sein scheint, getragen ist, kann kein Wort von einem Nachteile aus der Gewinnbeteiligung gesprochen werden. Der Grund liegt darin, daß die Nachteile, von denen oben die Rede war, nicht in der Natur und Technik der Einrichtung selbst gelegen, sondern vielmehr durch eine bestimmte, einem Nebenzweck entsprechende Verfassung derselben bedingt sind. Diese Einsicht begründet die Möglichkeit, von der Gewinnbeteiligung eine sozialpolitisch ersprießliche Maßnahme zur Hebung der sozialen Lage des Arbeiters herauszubilden. Für den Zweck ist aber der staatliche Eingriff unbedingt nötig. Auf diese Frage soll hier nicht näher eingegangen werden. Es sei nur erwähnt, daß die französische Regierung eine Regelung dieser Frage für die nächste Zeit

in Aussicht gestellt hat, ohne deren Grundsätze schon bekannt gegeben zu haben.

An letzter Stelle versuchen wir die gestellte Frage nach dem Verhältnis von Vorteil und Nachteil bei den Einrichtungen für bessere und billige Ernährung zu beantworten. Wie gesehen, können sich auch hier für die Arbeiter unter Umständen bedenkliche Nachteile ergeben. Wir denken an solche, die sich aus der Schmälerung der freien Vertragsposition des Arbeiters einerseits, und im Falle des Ausscheidens und Streikes anderseits ergeben. Ohne diese eventuellen Nachteile unterschätzen zu wollen, sind wir der Ansicht, daß diese Gefahren nicht allgemein und überall zutreffen. Nicht selten handelt es sich um kleine Dividendenbeiträge, die keineswegs die theoretisch zugeschriebene Wirkung der Steigerung der Abhängigkeit und die Bindung an den Betrieb auszuüben vermögen. Denn es besteht nicht überall Kaufzwang, und wo ein faktischer wegen der Isoliertheit des Produktionsortes besteht, kommt die Erwägung in Betracht, daß nicht immer mit nennenswertem Zuschlag oder doch zum Marktpreise verkauft wird. Es ist auch noch ein anderes Moment zu beachten. In der Regel wird eine derartige Fürsorge von Betrieben getroffen, die noch verschiedene andere Fürsorgen für ihre Arbeiter treffen. Aus diesem Grunde ist die befürchtete Steigerung der Abhängigkeit als schon vorausgesetzt anzusehen und die weitere Steigerung kann daher kaum ins Gewicht fallen.

Diesen möglichen Nachteilen stehen nicht zu unterschätzende Vorteile wirtschaftlicher und sozialer Natur gegenüber. An verkehrsarmen Produktionsorten, für die diese Fürsorge in Betracht zu kommen pflegt, pflegen die Preise bekanntlich höher zu stehen. Die Monopolstellung der Kaufleute an solchen Orten zu brechen und die Mißstände, die hieran anknüpfen, zu beseitigen, ist zu den Verdiensten dieser Fürsorge zu zählen. Weiter ist der Entziehung des Arbeiters dem kaufmännischen Wucher besonders große Bedeutung beizumessen. Es ist eine bekannte Tatsache, daß die Abhängigkeit des Arbeiters vom Wucher in eine solche politischer und sozialer Natur ausartet. Den hieraus resultierenden beklagenswerten Zuständen vorzubeugen, ist vor allem ein Verdienst der Werkkonsumanstalten.

3. Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber im Lichte des sozialen Ideals.

Wir haben die Wohlfahrtseinrichtungen geschilderter Art nach ihrem Wesen und ihrer sozialen Wirkung hin kennen gelernt und besitzen somit auch die hauptsächlichsten Unterlagen zu deren Betrachtung.

Die Aufgabe unserer Betrachtung erblicken wir in der Prüfung der festgestellten sozialen Tatsachen, resp. der in Frage kommenden Einrichtungen der Arbeitgeber. Wir tun dies an Hand des vorliegenden Materiales vom Standpunkte der richtigen Sozialpolitik aus, deren Grundzüge wir schon ausgeführt und erläutert haben, oder was dasselbe ist, vom Standpunkte des sozialen Ideals oder der sozialen Gesetzmäßigkeit aus.

Als ersten und höchsten Grundsatz einer richtigen Sozialpolitik haben wir das Postulat der sozialen Persönlichkeit kennen gelernt. Hierbei drängt sich die Frage auf, inwieweit widerstreitet diesem Postulate die Regelung der sozialen Verhältnisse und Stellung des Arbeiters, die die genannten Einrichtungen herbeizuführen pflegen. Bekanntlich brachte das erwähnte Postulat den Gedanken des Selbstzweckes für die Sozialverbundenen zum Ausdrucke. Inwiefern ist nun dieser Umstand durch die Einrichtungen der Arbeitgeber respektiert?

Leider müssen wir feststellen, daß sie in dieser Hinsicht nach dem Eindrucke, den wir durch die Schilderung der sozialen Tatsachen gewonnen haben, sehr wenig Genugtuung geben und zwar auf Grund des Bestrebens der Arbeitgeber, das die geschilderte Art von Einrichtungen auszeichnet, jegliche Selbstbestimmung für die Arbeiter unmöglich zu machen. Hierdurch wird gerade das Gegenteil des fraglichen Grundsatzes zum Ausdrucke gebracht; denn der Versuch durch diese Einrichtungen die allseitige Selbstbestimmung des Arbeiters aufzuheben, geht auf den Gedanken einer einseitigen Ausnützung dieses hinaus, was unmöglich mit dem Gebote des sosozialen Postulates, nach dem „die Verpflichtungen der Rechtsunterstellten in einer Weise zu bestimmen sind, daß der Gedanke eines gemeinsamen Kämpfens wirksam ist, es muß jeder auch Selbstzweck bleiben“ in Einklang zu bringen ist. Daß der Ausgangspunkt der patronalen Sozialpolitik geschilderter Art grundverschieden ist von dem des Postulates der sozialen Persönlichkeit, der den Selbstzweck der Sozialverbundenen jeder sozialen Regelung bezw. Gesetzgebung zugrunde legt, glauben wir bei der Schilderung der genannten Einrichtungen klar hervorgehoben zu haben. Das scheint festzustehen. Wenn aber noch etwas unklar ist, so wird dies folgendes sein: Wie ist dieser Gesichtspunkt des sozialen Ideales konkret auszu-

drücken? Ein exaktes wissenschaftliches Verfahren kann es diesbezüglich allerdings nicht geben; es ist jedoch eine konkrete Norm möglich: das einzige Mittel bleibt das des Erwägens.

Wir versuchen nun die einzelnen der geschilderten Einrichtungen der Arbeitgeber nach dieser Richtung hin zu prüfen. Es kann sich hier nur um eine Prüfung in großen Umrissen handeln.

An erster Stelle wollen wir die Wohnungsfürsorge der Arbeitgeber der Betrachtung unterziehen. Als wichtigste und verbreitetste Form der Wohnungsfürsorge haben wir die Werkwohnungen kennen gelernt; mit dieser wollen wir uns zunächst beschäftigen.

Als wichtigstes Moment haben wir bei ihnen die Art der Regelung der Kündigungsfristen hervorgehoben. Inwiefern ist dies Moment nun mit dem Gesichtspunkte der sozialen Persönlichkeit tatsächlich ins Einvernehmen gebracht? Selbstverständlich haben wir hierbei unsere Betrachtung an die der tatsächlichen Regelung dieses Moments innewohnende Tendenz zu knüpfen. Diese Tendenz war, den Arbeiter möglichst an den Betrieb zu fesseln bezw. ihn an der Erkämpfung günstigster Arbeitsbedingungen nach Kräften zu verhindern. Dies ist ein praktischer Gesichtspunkt, der gerade das Gegenteil davon zum Ausdrucke bringt, was im Sinne des herangezogenen Grundsatzes der richtigen Sozialpolitik liegt. Aus der Tendenz dieser Einrichtungen läßt sich mit Sicherheit entnehmen, daß der Arbeiter bei der Gründung und Errichtung dieser Wohnungen, insofern die hervorgehobenen Kündigungsbestimmungen in Betracht kommen, nicht als Zweck, sondern als Mittel zum Zweck angesehen wird. Eine solche soziale Gesetzgebung resp. Regelung der gesellschaftlichen Verhältnisse ist aber vom Standpunkte des sozialen Ideales hinfällig.

Vom Standpunkte des Postulates der sozialen Persönlichkeit aus sind auch die anderen Arten und Gattungen der Einrichtungen der Arbeitgeber zu prüfen, und zwar in welchem Grade und wie oft aus der Organisation dieser, resp. der Wohlfahrtsverhältnisse aus den fraglichen Einrichtungen auf eine Behandlung des Arbeiters als Zweck oder Mittel zu schließen ist. Dies ist durchaus nicht schwer zu ermitteln. Bei einer derartigen Prüfung müssen zweifellos die geschilderten sozialen Tatsachen und die erwogenen sozialen Konsequenzen unterstützend Platz greifen. Es scheint uns jedoch kaum nötig zu sein, eine detaillierte, sich auf jede Art und Gattung derselben beziehende Prüfung hier anzustellen, da wir ja von Anfang an festgestellt haben, daß es sich in der Mehrzahl der Fälle, in denen derartige Wohlfahrtspolitik getrieben wird, um zielbewußte Einrichtungen zur Förderung der sozialwirtschaft-

lichen Interessen der Unternehmen handelt. Daß hierzu auch vielfach eine teilweise Förderung der Interessen der Arbeiter paralell gehen kann, wollen wir nicht von vornherein in Abrede stellen. Das sich hieraus ergebende Verhältnis von Vorteil und Nachteil zu ermitteln, sei Aufgabe einer späteren Untersuchung. Hier ist noch als Grundsatz zu bemerken, daß die genannten Einrichtungen, insofern sie auf dem Prinzip der einseitigen Förderung der Interessen des Unternehmertums beruhen, gegenüber dem hervorgehobenen sozialpolitischen Grundsatze nicht Stich halten können und sozialpolitisch grundsätzlich zu verwerfen sind. Es kann hier nicht unsere Aufgabe sein, die vereinzelt und konkret vorkommenden Arten und Gattungen derselben einer eingehenden Untersuchung und Prüfung zu unterwerfen. Wir begnügen uns mit der Beleuchtung der idealen Richtung, in der sich die Prüfung zu bewegen hat. In bezug auf den hervorgehobenen Typus der genannten Einrichtungen, insofern er in der sozialen Wirklichkeit tatsächlich gegeben und festzustellen ist, sei nur bemerkt, daß er keine soziale Sanktion in diesem Zusammenhang zu erlangen vermag.

Ebenso können wir uns nicht auf eine Untersuchung des Verhaltens der genannten Einrichtungen zu den einzelnen Faktoren des sozialen Lebens, denen die Förderung dieses sozialen Postulats obliegt, einlassen. Es würde uns zu weit führen, diese drei Momente (nach Natorp das wirtschaftliche, das bildende in Wohlfahrtssachen und das politische oder regierende), die das soziale Leben bedingen und beherrschen, im Lichte der genannten Einrichtungen zu erfassen.

An zweiter Stelle versuchen wir das Verhalten der Wohlfahrtseinrichtungen zu dem zweiten Postulate des sozialen Lebens, dem des Maßes, zu erfassen. Hierbei ist die Frage aufzustellen: inwiefern wird diesem Grundsatze der richtigen Sozialpolitik durch dieselbe die entsprechende Respektierung zuteil?

Zuerst erscheint es uns notwendig, uns darüber klar zu werden, welche inhaltliche Richtung dies Postulat vertritt. Wir erinnern daran, daß es ein Ausfluß des sozialen Grundsatzes des allgemeinen Teilnehmens war, bezogen auf den Einzelnen der Sozialverbundenen und infolgedessen logisch notwendig nichts anderes zum Ausdruck zu bringen hat, als den Gedanken, daß die soziale Verfügungsgewalt der einzelnen Sozialverbundenen, „nach oben wie nach unten hin in bedingten Schranken zu halten ist."

Was bedeutet das und wie ist ein solcher formaler Grundsatz sozialpolitisch zu verwerten?

Zu der ersten Frage sei bemerkt, daß man diesen Gedanken nicht gleich in das Quantum des Vermögens setzen darf, wie es Rousseau tut: „L'Etat social n'est avantageux aux

hommes qu'autant qu'ils ont tous quelque chose et qu'aucun d'eux n'a rien de trop." Hier ist im Gegenteil eine formale Gedankenrichtung des sozialen Ideals gemeint, die sich auf alle möglichen Verhältnisse des sozialen Lebens bezieht resp. darauf anzuwenden ist. Diese logisch notwendige soziale Richtung will die sozialen Verhältnisse in der Weise geregelt sehen, daß jedem der Sozialverbundenen das richtige Maß der sozialen Verfügungsgewalt zugestellt wird. Unter den letzteren ist der Begriff der sozialen Rechte möglicher Natur zur Erreichung objektiver berechtigter Zwecke zu verstehen. Da die einzelnen, um ihre sozialen Zwecke zu erreichen, ein bestimmtes Maß solcher Rechte bedürfen, so setzt logisch notwendig das Postulat des Maßes als Anweisung des obersten sozialen Gesetzes ein. Nun, wie sind diese „bedingten Schranken" zu bestimmen bezw. zu erfassen? Um auf diese Frage eine Antwort geben zu können, müssen wir von vornherein darüber klar sein, wie und woraus sich diese bedingten Schranken ergeben, in denen die soziale Verfügungsgewalt des Einzelnen gehalten werden muß. Freilich handelt es sich hier nicht um historisch gegebene Normen, sondern um allgemeine formale Sätze, die sich aus dem Prinzipe des sozialen Lebens ergeben. Folglich sind die Schranken, von denen hier die Rede ist, solche, die zugleich auch von den an deren Postulaten der sozialen Idee gezogen sind. Inhaltlich kann man sie jedoch nie bestimmen. Nur gegebenenfalls sind sie in Erwägung des sozialen Ideals objektiv festsetzbar und den sozialen Verhältnissen resp. der sozialen Gesetzgebung aufzudrücken.

Nach diesen allgemeinen Bemerkungen ist die Frage aufzustellen, inwiefern ist die soziale Verfügungsgewalt des Arbeitgebers in den bedingten Schranken des sozial Zweckmäßigen oder objektiv Richtigen durch die Wohlfahrtseinrichtungen derselben gehalten? Die Frage kann hier selbstverständlich nicht ausführlich behandelt werden. Wir müssen bestrebt sein, sie im Kerne zu fassen.

Die Wohlfahrtseinrichtungen der in Frage kommenden Art haben wir in ihrer Wirkung als Mittel resp. als Versuch der Arbeitgeber aufzufassen, durch eine mögliche Aufhebung der wirtschaftlichen, der privaten und politischen Selbstbestimmung des Arbeiters eine völlige oder teilweise Förderung ihrer eigenen Interessen zu erzielen. An diese Tatsache anknüpfend, ist unmittelbar die Frage aufzuwerfen: Ist eigentlich dadurch nicht die soziale Verfügungsgewalt des Arbeitgebers über das richtige Maß hinaus ausgedehnt?

Ist nicht im Sinne des sozialen Ideals die Ausdehnung des Einflusses des Arbeitgebers mittels der Wohlfahrtseinrichtungen als eine Überschreitung des richtigen Maßes der sozialen

Verfügungsgewalt bezüglich der wirtschaftlichen, privaten und politischen Selbstbestimmung des Arbeiters anzusetzen? Die Frage kann, wie schon hervorgehoben, unter Erwägung der vorliegenden Wirkungen aus der Machtverteilung durch die Wohlfahrtseinrichtungen in Richtung der übrigen Postulate des sozialen Lebens beantwortet werden, oder man kann fragen: gereicht das hervorgehobene Moment in der Fürsorge der Arbeitgeber für ihre Arbeiter (sozialpolitisch betrachtet) letzteren zum Vorteil oder zum Nachteil? In diesem Zusammenhange ist des Schadens bezw. des Nutzens für den Arbeiter in wirtschaftlicher, ethischer, sozialer und politischer Hinsicht zu gedenken. Speziell für die hier geschilderte und herangezogene Art von Wohlfahrtseinrichtungen scheinen, wie genügend dargetan, die ersteren ganz bestimmt, von den einzelnen Fällen humaner und gerechter Handhabung einerseits und den besonderen wirtschaftlich günstigeren Umständen bestimmter Betriebe andererseits abgesehen, das Übergewicht über die Vorteile zu haben. Über Tatsachen selbst kann man sich selten täuschen, über deren Beurteilung kann man verschiedener Meinung sein. Hier ist dies aber ziemlich ausgeschlossen, da uns ein ausreichendes Material zur Seite steht, besonders bezüglich einiger von deren Gattungen. Sobald Klarheit über die Wirkungen erzielt ist, ist die Frage der Lösung nahe gerückt. In kurzer Überlegung ist leicht deren Verhalten zu den sozialen Postulaten festzustellen, woraus das Schlußergebnis der Beurteilung in logischer Geschlossenheit folgt. Das ist schon größtenteils mittelbar geschehen oder es ist evident, daß es kaum einer besonderen Ausführung bedarf. Die wirtschaftliche, soziale und moralische Benachteiligung des Arbeiters der angeführten Art kann unter den heutigen Verhältnissen durch keine Rücksicht gebilligt werden und ist vom sozialen Standpunkte aus stets zu bekämpfen.

An dritte Stelle soll hier das Verhalten der fraglichen Einrichtungen zu den Anforderungen des Postulates der allgemeinen Fürsorge behandelt werden. Als wichtigstes Moment in der sozialen Fürsorge tritt bekanntlich der wirtschaftliche Faktor auf. Die sozialen Verhältnisse müssen so geartet sein, daß sie dem Einzelnen einen bestimmten Anteil des Ertrages der sozialen Wirtschaft sichern, was im Sinne des sozialen Ideales nach unserer Meinung unbedingt notwendig ist.

An diese Erwägung anknüpfend, fassen wir das Verhalten der Wohlfahrtseinrichtungen geschilderter Art zur Frage der Förderung der wirtschaftlichen Lage des Arbeiters ins Auge. Statistisch läßt sich, wie schon oft erwähnt, ein solches Verhalten nicht leicht veranschaulichen. Nach der vorangeschickten Darlegung steht jedoch fest, daß die genannten Einrichtungen geeignet sind, in jeder Beziehung vorzügliche

und vorteilhafte Arbeitskräfte den Unternehmern zu verbürgen, oder, weil man sich auch ausdrücken kann, günstigere Arbeitsbedingungen herbeizuführen. Daß bei letzteren in der Hauptsache deren relative Billigkeit in Betracht gezogen wird, unterliegt keinem Zweifel; diesbezügliche Äußerungen beteiligter Unternehmer hier nochmals anzuführen, ist nicht notwendig. Auch der längeren Arbeitszeit und der großen Produktivität der Arbeit solcher Betriebe ist hier zu gedenken. Zieht man dies alles in Betracht und zieht man einen Vergleich zwischen der wirtschaftlichen Stellung der Arbeiter dieser Betriebe, in denen sie nominell nicht schlechter stehen, als die in Betrieben ohne Wohlfahrtseinrichtungen, so kommen die ersteren nach den angeführten Erwägungen in der Regel verhältnismäßig schlechter weg, als die letzteren, die wenig unter Überarbeitung zu leiden haben.

Auf die anderen Punkte, die mit der wirtschaftlichen Lage der Arbeiter und ihrer Förderung in Zusammenhang stehen, soll hier nicht nochmals herangegangen werden, da sie bereits bei der Schilderung der wirtschaftlichen Konsequenzen besprochen wurden. Im allgemeinen liegen bei den Wohlfahrtseinrichtungen bewußter Art die Verhältnisse so, daß im Sinne des sozialen Ideales die wirtschaftliche und soziale Förderung der Arbeiter durch viele Momente in der Regel aufgehoben ist. Auf Ausnahmen kann selbstverständlich hier nicht eingegangen werden; sie wurden übrigens bei der Schilderung der einzelnen Wohlfahrtsverhältnisse nach Möglichkeit hervorgehoben.

Zum vierten Postulate der Rechtssicherheit übergehend, soll hauptsächlich die Frage aufgeworfen werden, wie sich die in Frage kommenden Einrichtungen zu der Rechtssicherheit der Arbeiter, zu den Rechten und Freiheiten der Arbeiterklasse, die der Absicht des Gesetzgebers nach unerläßliche Vorbedingungen zur Erreichung objektiv berechtigter Zwecke bilden sollen und tatsächlich als solche erscheinen, verhalten.

In diesem Punkte tritt vielleicht die schwächste Stellung der Wohlfahrtseinrichtungen der geschilderten Art auf. Denn sie sind nicht nur kraft ihrer inneren Natur, sondern auch der Absicht nach dazu angetan, durch teilweise oder vollständige Aufhebung bezw. Verhinderung der Ausübung der Grundrechte beim modernen freien Arbeitsvertrag den Arbeiter der Willkür des Unternehmers zu unterstellen. Die Vorgeschichte mancher Betriebseinrichtungen und die schon geschilderten Tatsachen der sozialen Wohlfahrtspflege der Arbeitgeber vermögen uns hierüber genügend Aufschluß zu geben. Neuerdings hat eine westfälische Firma, einem Zeitungsbericht vom Februar 1910 zufolge, ihren Arbeitern erklärt, daß sie für jeden Arbeiter, der aus dem Gewerkvereine austritt, Mk. 52.— pro Dienstjahr auf sein Konto gutschreiben wird.

Diese Summe gelangt jedoch erst nach 10 Dienstjahren in Besitz des betreffenden Arbeiters. Dieser und ähnliche Belege zeigen deutlich, auf welchen Grundton die Einrichtungen dieser Kategorie gestimmt sind; denn zu welchem Zwecke treibt wohl der Arbeitgeber eine derartige gewerkvereinsfeindliche Politik?

Tatsache bleibt also, daß vielfach die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in der Absicht errichtet werden, den Arbeiter in seiner gesetzlich freien Vertragsposition auszuschalten, um die Arbeitsbedingungen willkürlich im einseitigen Interesse des Unternehmers beeinflussen zu können. Insofern nun ein solches Bestreben klar zu Tage tritt und sich in antisozialen Erscheinungen äußert, sind derartige Einrichtungen objektiv verwerflich.

Spezialdruckerei für Dissertationen Benedikt Hilz, Nürnberg.

Lebenslauf.

Ich, Boris Georgieff, bin am 23. Mai 1886 zu Razgrad als Sohn des Kaufmanns Georg Nikoloff und dessen Ehegattin Dimitra, geb. Stoyanowa-Tschiplakowa geboren und bin griechisch-katholischer Religion. Nach der Absolvierung der vier Klassen der Volksschule und der ersten drei Klassen des Realgymnasiums meiner Geburtsstadt, betrat ich 1900 das Handelsgymnasium zu Sistov, welches ich im Juli 1904 nach Erlangung des Reifezeugnisses verließ. Noch in demselben Jahre begab ich mich nach Leipzig, wo ich mich an der Handelshochschule immatrikulieren ließ. Am 27. April 1907 bestand ich mein Diplomexamen. Nachdem ich zwei Semester die Staatswissenschaften an der Universität Leipzig studierte, ging ich im Wintersemester 1907—1908 nach Erlangen, wo ich bis Sommersemester 1910 die Staatswissenschaften weiter studierte und am 25. Juli 1910 das Doktorexamen ablegte.

Während meiner Studienzeit besuchte ich die Vorlesungen der Herren Professoren v. Eheberg, Neuburg, Pechuël-Loesche, Falckenberg, Hensel etc.

An dieser Stelle sei mir gestattet, allen meinen Lehrern, vor allem meinem hochverehrten Professor, Herrn Geheimen Hofrat Professor Dr. v. Eheberg, für die Anregung und die Unterstützung bei der Fertigstellung dieser Arbeit meinen tiefsten Dank auszusprechen.